

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Мордовия  
«Ичалковский педагогический колледж»

18-07

## Коллективный договор

ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»

на 2021-2023 годы

**Принят:**

**От работодателя:**

Директор ГБПОУ РМ

«Ичалковский педагогический  
колледж»



Овтайкин А.И.

20 20 г.

**От работников:**

Председатель ППО ГБПОУ РМ  
«Ичалковский педагогический  
колледж»



Грачева И.А.

20 20 г.

# ГЛАВА 1. РАБОТОДАТЕЛЬ – РАБОТНИКИ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Федеральным Законом №273-ФЗ « Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 г., Отраслевым Соглашением между Министерством Образования РМ и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы (далее – Соглашение) для определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» в целях:

- Создания системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей развитию и эффективности ее работы, росту общественного престижа;
- Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- Повышения уровня жизни работников;
- Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», являющиеся членами профсоюза (далее – работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» (далее – профком) в лице председателя профкома Грачевой Ирины Анатольевны;
- работодатель – ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» в лице его представителя – директора Овтайкина Алексея Ивановича (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание друг с другом. В совместной деятельности **Работодатель** и **Профком** выступают равноправными и деловыми партнерами и принимают на себя обязательства.

## 2. Права и обязанности сторон

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

**Обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ):**

- признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также республиканского соглашения;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РМ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст.8 ТК РФ);
- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, спортивным инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами.

#### **Обязанности профсоюзного комитета:**

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- не менее 1 раза в год проводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора для трудового коллектива;

- принимать участие в работе комиссий по подготовке учебного заведения к началу учебного года;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- проводить переговоры, консультации с работодателем по повышению жизненного уровня работников организации;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

#### **Обязанности работников (ст.21 ТК РФ):**

- добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относится к имуществу учреждения образования и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

**Права работодателя (ст.22 ТК РФ):**

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка учреждения образования;

- распоряжаться фондом экономии заработной платы, согласно заключенному коллективному договору.

**Права профсоюзного комитета:**

- получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом.

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о распоряжении фондом экономии заработной платы.

### **3. Оплата труда и материальное стимулирование труда работников**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения «Об оплате труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»» и Положения «О порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж». Условия оплаты труда работников учреждения осуществляются в соответствии с законами РФ (ст.143-144 ТК РФ), 421-ФЗ от 28 декабря 2017 года "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения", Указами Главы Республики Мордовия от 28.10 2008 №202 УГ; от 25.10.2011 №220, Постановлением Правительства РМ от 29.10.2008 г. № 487.

Заработная плата работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации., согласно Соглашению.

3.2. Оплата труда работников учреждения состоит из:

- базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных указом Главы Республики Мордовия;

- повышающих коэффициентов к базовым окладам;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.2.1. Педагогическим работникам производятся выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, определяемым Трудовым договором, в соответствии с Постановлением Правительства РМ от 27.04.2020 г. № 254 «О внесении изменений в пункт 25 Примерного Положения об оплате труда работников Государственных учреждений образования РМ», с Соглашением.

3.3 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам 28 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца (на основании письма Министерства образования Республики Мордовия от 23.01.2020 г. № 295), исходя из того, что промежуток времени между выплатами частей заработной платы не должен превышать половины месяца, и выплата должна производиться не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за которой заработная плата начислена.

. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работники по истечении 3-х дневного срока имеют право не выйти на работу, предварительно уведомив об этом работодателя в письменной форме через профком.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением «Об оплате труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»» и Положения «О порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» и иными локальными нормативными актами учреждения:

3.5.1. Базовый должностной оклад.

3.5.2. Повышающий коэффициент, который устанавливается с учетом:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент за почетное звание.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей работников с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в размерах, предусмотренных Положением «Об оплате труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»».

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

3.5.3. Компенсационные выплаты предусмотрены Положением «Об оплате труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» и включают:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенную оплату за работу в ночное время;
- повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенную оплату сверхурочной работы.

3.5.4. Стимулирующие доплаты предусмотрены Положением «Об оплате труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» и Положением «О порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда педагогических и административно-хозяйственных работников ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» и включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

3.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда

оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2021-2023гг., заключенным между Мордовской республиканской организацией Общероссийского профсоюза образования и Министерством образования Республики Мордовия, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)

<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p> <p>учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p> <p>учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания</p>	<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Мастер производственного обучения, инструктор по труду</p>
<p>Учитель - дефектолог, учитель - логопед</p>	<p>Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель

Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

3.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективного договора, трудового договора (ст.136, п.6 ТК РФ).

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст.136, ч.9 ТК РФ).

3.10. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссии в соответствии с присвоенной квалификацией на основании Положения «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Приказ Мини-

стерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г., № 276 ). Своевременно производит соответствующую запись в трудовую книжку.

3.11. В сфере регулирования оплаты труда в период действия настоящего коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.12. Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, утвержденных на оплату труда, в том числе из внебюджетных источников.

3.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.15. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)

В свою очередь профком:

1. Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

За несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии со ст.30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностного лица за невыполнение или нарушение коллективного договора;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом /ст.372 ТК РФ/.

2. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

#### **4. Вопросы занятости**

4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а так же с сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с предварительным участием профкома.

4.3. В случае возникновения необходимости сокращения работников работодатель предпринимает следующие меры:

- Использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.п.);
- Приостанавливает прием новых работников;
- Сокращает временных работников;
- Ограничивает круг совместителей;
- Предоставляет отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности с согласия работника (ст.128, 335 ТК РФ);
- Переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- Работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда;
- Семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работнику, которому остается до пенсии не более двух лет;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ);

- Одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет;

- Родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

- Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

- Молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.5. Работодатель при сокращении не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.

4.6. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников, работодатель информирует об этом профком не менее чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст.82 ТК РФ).

4.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов работодатель производит только с согласия профкома (ст. 82 ТК РФ)

- Председатель профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа и при наличии письменного мотивированного мнения вышестоящего органа Профсоюза (ст. 374,376 ТК РФ).

- Заместители председателя профкома и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия председателя профкома и вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

4.8. В состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, должен обязательно входить председатель профкома.

4.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

5.1. Трудовые отношения в ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» регулируются законодательством о труде РФ, РМ, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором.

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора.

5.3. Режим рабочего времени регулируется Приказом Министерства Образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства Образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность», определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (кроме женщин, работающих в сельской местности, для них продолжительность рабочей недели составляет не более 36 часов в неделю).

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ.

5.4.1. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом се-

мый в соответствии с медицинским заключением.

5.4.2. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов в неделю.

5.4.4. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст.33 ТК РФ).

5.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.7. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 113 ТК РФ).

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя (ст.113, п. 2, 6 ТК РФ).

5.9. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

5.10. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника (ст.99, п.2 ТК РФ).

5.11. В других случаях, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.12. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с Федеральным Законом (ст.99 ТК РФ).

5.13. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3- лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.14. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст.99 ТК РФ).

5.15. Для работников, совмещающих работу с обучением, работодатель устанавливает гибкий график работы и предоставляет дополнительные учебные дни (ст.102 ТК РФ).

5.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.115 ТК РФ).

5.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 (с изм. и доп. от 07.04.2017 г.) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», ТК РФ (ст.334).

5.17.1 Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения, Приказом Министерства Образования и науки РФ от 31.05.2016г. №644 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748).

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ)

5.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством, локальными нормативными актами, Соглашением.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по соответствующему приказу. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

5.23.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.25. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с обстоятельствами семейного и личного характера в соответствии с Соглашением:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника), сроком 3 рабочих дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 рабочих дня;
- в связи с рождением и усыновлением ребенка – 3 рабочих дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 рабочих дня;
- для ликвидации аварии в доме – 3 рабочих дня;
- работающим инвалидам – 3 рабочих дня.

5.26. Председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 5 рабочих дней.

Помимо льгот, установленных законодательством, по дополнительному отпуску за общий трудовой стаж, стороны признали необходимым определение дополнительных оплачиваемых дней отпуска за стаж работы во время каникул в данном учреждении при условии нормальной явки на работу:

- свыше 3-х лет – 1 полный день
- свыше 5 лет – 2 полных дня
- свыше 10 лет – 3 полных дня
- свыше 20 лет – 5 полных дней.

Явка считается нормальной, если работник пропустил не более 10-ти рабочих дней за предыдущий календарный год по уважительным причинам.

Не учитывать отсутствие по причинам: отвлечение по государственными обязанностями, участие в профсоюзных мероприятиях.

5.27. По соглашению между работником и работодателем - работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

5.28. Супругам, родителям и детям, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.29. Преимущественное право на предоставление отпусков в летний период имеют:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие детей;
- жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие детей и т.д. (ст.123 ТК РФ).

5.30. Согласно Правилам внутреннего распорядка и трудовыми договорами, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х рабочих дней администрации образовательного учреждения.

5.31. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.32. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.33. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.34. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и заканчиваться не позднее, чем через 20 минут после окончания занятий.

## 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;
  - обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;
  - организовывать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счет средств работодателя;
  - обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
  - обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил, инструкций по охране труда;
  - информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
  - обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, за счет средств работодателя;
  - обеспечивать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
  - проводить специальную оценку условий труда.
- Исходя из специальной оценки условий труда:
- предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;
  - предусматривать в коллективном договоре или соглашении мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;
  - указывать в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу с вредными или опасными условиями труда;

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника гражданам имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;

- производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТК) или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих);

6.2. Работодатель несет ответственность за необеспечение работникам здоровых безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

6.3. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4. Периодические обязательные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) оплачиваются за счет средств работодателя.

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах осуществляют соблюдение безопасности и создание благоприятных условий труда.

## **7. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, пенсионного) в размерах, определенных законодательством.

### **Работодатель обязуется:**

1. Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

1.1. Передавать сведения, связанные с трудовой деятельностью работников в ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», в электронном виде в ПФ РФ либо на бумажном носителе, на основании заявления работника (В связи с вступлением в силу Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2. В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в служебной командировке), Работодатель обязуется возмещать:

- расходы на проезд;
- расходы на наем жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

При направлении работника в командировку Работодатель согласно статьи 167 ТК РФ гарантирует возмещение командировочных расходов. Для федеральных учреждений нормы установило Правительство (Постановление от 02.10.2002 года №729) Норма - 100 рублей за каждый день нахождения в командировке. Суточные в большем размере могут полагаться руководителю учреждения, только если есть экономия бюджетных средств, либо средства, которые получили от приносящей доход деятельности. Работодатель обязуется компенсировать расходы работника путем выплаты денежных средств из внебюджетных средств, в размере 500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

На основании Федерального закона от 17 июня 2019 года № 147-ФЗ внести изменения по оплате работодателем работнику, связанных со служебной командировкой в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

4. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).

5. Создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

6. Обеспечивать предоставление льгот по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением мер

социальной поддержки педагогическим работникам устанавливается Законом Республики Мордовия от 28.12.2004. №102-З «О мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в Республике Мордовия».

7. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8. Премировать работников:

- к профессиональному празднику (ст.191 ТК РФ);

- в связи с юбилеем работника:

- для женщин: 50 лет – 3000 рублей, 55 лет – 4000 рублей, 60 лет – 5000 рублей

- для мужчин: 50 лет – 3000 рублей, 60 лет – 4000 рублей, 65 лет – 5000 рублей.

9. Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи с длительной болезнью работника и в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома.

**Профком обязуется:**

1. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский и пенсионный фонды.

2. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива.

3. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива.

4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

5. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.

6. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул).

7. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.

8. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

9. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1 Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.

8.2 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

8.3 Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу, действующему в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации (ст. 377 ТК РФ).

8.4 Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5 Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

8.6 Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

- Беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места работы в организации;
- Требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,
- Проверять работу столовой колледжа (ст. 370 ТК РФ).

8.7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

- Председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне дирекции;
- Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам и др.

8.8. Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решение, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях (ст. 377 ТК РФ).

8.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время не менее 1-го профсоюзного собрания в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени его проведения (не позднее, чем за 7 дней).

8.10. Председатель профсоюзного комитета освобождается от основной работы, с сохранением среднего заработка, на время профсоюзной учебы для участия в качестве делегата конференций, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро и т.д.).

8.11. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзных членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членом профсоюза через бухгалтерию в соответствии с установленной нормой общим профсоюзным собранием ежемесячного отчисления профсоюзных взносов с каждого работника – члена профсоюза и с каждого студента – члена профсоюза, получающего стипендию, в размере 1% от заработной платы и стипендии.

8.11.1 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет в соответствии с установленной нормой общим профсоюзным собранием ежемесячного отчисления профсоюзных взносов от общего количества поступивших на счет профсоюзной организации в республиканский комитет Мордовской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ – 30%, студенческих взносов – 5%.

8.12. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от работы, представителям профсоюза в комиссиях организации представляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома – 4 часа в неделю,
- казначею – 4 часа в неделю,
- председателям комиссий – 2 часа в неделю.

8.13. Лица, по каким-либо причинам вышедшие из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроля за его выполнением. В этих случаях работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 (одного) % по их письменному заявлению на имя работодателя в соответствии с п.4 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на условиях и в порядке, установленном коллективным договором /ст. 377 ч.6 ТК РФ/.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105-ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 9. Заключительные положения

1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-хдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

2. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется представителями профсоюзного комитета и представителями от трудового коллектива.

3. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положения договора.

4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым законодательством.

5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

## ГЛАВА 2. Соглашение между администрацией и студентами ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение является составной частью Коллективного договора ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия, защищающим и гарантирующим права обучающихся в средних специальных учебных заведениях РФ, Федеральным Законом №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 г., нормативными локальными актами ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж».

1.2. Сторонами соглашения являются:

- учащиеся ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж», являющиеся членами профсоюза (далее – учащиеся), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» (далее – профком) в лице председателя профкома Грачевой Ирины Анатольевны;
- администрация ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» в лице ее представителя – директора Овтайкина Алексея Ивановича (далее – администрация).

1.3. Соглашение устанавливает взаимные обязательства между сторонами, направленные на создание благоприятных условий обучения студентов, решения задач социально-экономической сферы, защиты прав и реализацию способностей и потребностей студентов.

1.4. Настоящим Соглашением Администрация признает профком полномочным представителем студентов при ведении переговоров и заключении нового Соглашения, при установлении условий учебы и назначения стипендии, при контроле за соблюдением законодательства о гарантиях обучающихся, о правах, льготах и охране труда, жилищно-бытовом обслуживании студентов.

1.5. Соглашение распространяется на всех студентов ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж».

1.6. Соглашение устанавливает дополнительные права студентов и регулирует социально-экономические отношения в объеме, дополняющем и расширяющем Трудовой Кодекс РФ.

1.7. При зачислении студентов в ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж» профком знакомит их с действующим Соглашением, Администрация - с Уставом учебного заведения и Правилами внутреннего распорядка.

1.8. Периодически (1 раз в течение учебного года) Администрация информирует студентов о финансировании учебного заведения и расходовании средств по статьям расходов, непосредственно затрагивающим интересы студентов при непосредственном участии Профкома.

## 2. Организация учебного процесса

### 2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Не допускать исключения студентов без согласования с профкомом, за исключением случаев академической неуспеваемости.

2.1.2. Производить согласование с профкомом приказов, договоров, быта и досуг студентов на основании Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.19,22).

2.1.3. Осуществлять планирование и распределение стипендиального фонда и других госбюджетных средств по статьям расходов, непосредственно затрагивающих интересы студентов, с участием профкома на основании Постановления Правительства РФ «Об утверждении Типового положения о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов федеральных государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования аспирантов и докторантов» от 27.06.2001 года № 487, Приказа Министерства Образования РМ «О государственной социальной стипендии» №5288 от 23.12.2016г., Постановления Правительства РМ с изменениями «о мерах по реализации Закона РМ «о мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в РМ» №149 от 16.03.2015г., локальными нормативными актами ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж».

2.1.4. В случае обоснованных претензий от студентов на качество преподавания (по письменному заявлению студентов учебной группы в учебную часть) рассматривать возможность замены преподавателя.

2.1.5. Не допускать взимание платы за ликвидацию академических задолженностей (по выполнению лабораторных, контрольных, практических работ, зачетов, экзаменов), за пользование библиотекой и другими информационными фондами, спортивно-культурными объектами.

2.1.6. Обеспечивать в учебных кабинетах и в здании установленные законодательством РФ безопасные условия труда и обучения, установленные нормами тепловой режим и освещенность.

2.1.7. Не допускать превышения норм загрузки студентов всеми видами учебных занятий, количества экзаменов и зачетов, выносимых на экзаменационную сессию.

2.1.8. Обеспечить соблюдение нормативов выполняемости учебных групп и соответствие аудиторий этим нормативам. Не допускать проведение занятий в аудиториях не соответствующих количеству студентов в группе.

2.1.9. Обеспечить студентам участие в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплины, быта, досуга и других вопросов, затрагивающих интересы студенчества через работу администрации, пе-

дагогического совета, через общие собрания, конференции и другие формы деятельности.

2.1.10. Предоставлять возможность студенткам-матерям, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, не ушедшим в академический отпуск, а также больным, семейным студентам учиться по индивидуальному графику.

2.1.11. Предоставлять право студентам переходить с платного обучения на бюджетное в порядке, предусмотренном Уставом образовательного учреждения.

## **2.2. Профком обязуется:**

2.2.1. Осуществлять контроль за выполнением «Положения о порядке назначения и выплаты стипендий», а также за планированием и распределением госбюджетных средств, выделяемых на социально-бытовые нужды студентов.

2.2.2. Оказывать необходимые консультации студентам по правовым вопросам.

2.2.3. Вносить предложения при разработке документов и положений, касающихся любой сферы студенческой жизни.

2.2.4. Контролировать соблюдение законности при отчислении студентов из учебного заведения.

2.2.5. Защищать права и интересы студентов.

## **3. Социальная сфера обслуживания студентов.**

### **3.1. Администрация обязуется:**

3.1.1. Производить выплату студентам установленных действующим законодательством Российской Федерации стипендий, дотаций, пособий, компенсаций 10 числа текущего месяца в соответствии с Федеральным Законом «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и студентам, оставшимся без попечения родителей» №159 от 21.12.1996г., (ред. от 08.12.2020 г.), Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Типового положения о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов федеральных государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, аспирантов и докторантов» от 27.06.2001 года № 48 (с изм. от 29.03.2014 г.), Приказом Министерства Образования РМ «О государственной социальной стипендии» №5288 от 23.12.2016г., Постановлением Правительства РМ с изменениями «о мерах по реализации Закона РМ «о мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в РМ» №149 от 16.03.2015г., Положением о стипендиальном обеспечении и иными локальными нормативными актами ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж». В случае несвоевременной выплаты студенты по истечении 3-х дневного срока имеют право

обратиться в Профком для помощи в решении с выплатой стипендии и иных выплат.

3.1.2. Выделять в общежитии комнаты для культмассовой и спортивной работы, выделять средства на их оборудование.

3.1.3. Обеспечивать бесперебойную работу столовой в течение всего учебного года.

3.1.4. Обеспечивать работу медпункта в образовательном учреждении.

3.1.5. Предоставлять возможность бесплатно проживать в общежитиях студентам-сиротам, студентам, оставшимся без попечения родителей, и студентам-инвалидам I и II групп.

3.1.6.Согласовывать с профкомом размер платы за проживание в общежитии, коммунальные и бытовые услуги, которые не должны превышать в сумме 5% размера из расчета тарифов и нормативов услуг, установленных для населения Ичалковского муниципального района республики Мордовия, утвержденных в порядке действующего законодательства РФ и РМ.

3.1.7. Обеспечивать охрану студенческих общежитий.

3.1.8. Выселять студентов из общежития за нарушение правил проживания (без отчисления) только по согласованию с профкомом.

3.1.9. Содействовать обеспечению оздоровления студентов и пропаганде ЗОЖ посредством организации дней здоровья и организации работы медпункта.

3.1.10. Обеспечивать готовность студенческого общежития, учебного корпуса к началу учебного года и поддерживать их в исправном состоянии в течение всего учебного года.

3.1.11. При наличии средств поощрять студенческий актив и студентов, принимающих активное участие в общественной и спортивной жизни колледжа денежными выплатами из внебюджетных средств.

### **3.2. Профком обязуется:**

3.2.1.Контролировать учет студентов и их соцобеспечение из числа семейных, сирот, из многодетных, неполных семей и других категорий, имеющих право на льготы согласно действующему законодательству Российской Федерации.

3.2.2.Осуществлять общественный контроль за работой столовой и медпункта, общежития через комиссию общественного контроля при профкоме.

3.2.3. Выплачивать остро нуждающимся студентам-членам профсоюза материальную помощь из средств профбюджета.

3.2.4. Проводить анкетирование студентов с целью внесения предложений по улучшению условий учебы, питания, оздоровления, быта.

#### **4. Гарантии и обеспечение работы профкома**

##### ***Администрация обязуется:***

4.1. Предоставить бесплатно профкому помещение в здании колледжа с освещением, отоплением, уборкой, компьютером.

4.2. Бесплатно предоставлять помещение для заседаний, проведения профсоюзных собраний, разовые услуги по использованию транспорта, множительной техники.

4.3. Бесплатно перечислять на счет профкома студентов членские профсоюзные взносы при наличии письменных заявлений студентов членов профсоюза.

4.4. Предоставлять право председателю профкома и профоргам учебных групп участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Администрацией, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения студентов, условий учебы, развития социальной сферы. Своевременно информировать профком о проведении указанных заседаний.

4.5. Предоставлять студентам, входящим в состав профкома, по представлению председателя профкома, возможность увеличивать продолжительность экзаменационной сессии, а также получать предоставляемые поощрения и льготы.

#### **5. Обеспечение охраны правопорядка**

##### ***5.1. Администрация обязуется:***

- обеспечивать работу по поддержанию правопорядка на территории учебного заведения и студенческого общежития.

- информировать студентов о фактах правонарушений, совершенных студентами, и для ведения профилактической работы среди студентов.

##### ***5.2. Профком обязуется:***

5.2.1. Содействовать работе по поддержанию общественного порядка, профилактике правонарушений на территории учебного корпуса, общежития, молодежных массовых мероприятий;

5.2.2. Вести воспитательную и разъяснительную работу со студентами, нарушившими порядок в учебном заведении.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Администрация и профком доводят текст настоящего Соглашения до студентов в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

6.2. Стороны обязуются обсуждать и информировать студентов о результатах работы по выполнению настоящего Соглашения не реже 1 раза в учебный год. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется обеими сторонами.

6.3. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению принимаются по взаимному согласованию сторон, оформляются отдельными протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения. Изменения и дополнения к Соглашению не должны создавать препятствий для уже принятых сторонами обязательств и не могут ухудшать положение студентов по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, обязуются решать спорные вопросы через комиссию по спорам при профкоме. Решения комиссии обязательны для выполнения обеими сторонами.

6.5. В случае невыполнения (нарушения) обязательств Соглашения профком имеет право информировать вышестоящий профсоюзный орган о невыполнении со стороны Администрации обязательств по настоящему Соглашению.

В данном документе проинформировано, прошнуровано и скреплено печатью  
30 (тридцать) листов  
Директор ГБПОУ РМ "Ичалковский педагогический колледж" А.И. Овгайкин

