

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:  
Представитель трудового коллектива  
ГБПОУ ИО «ЧПК»

Лавинов / Лавинова М.А.  
(подпись) М.П. (расшифровка)

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор  
ГБПОУ ИО «ЧПК»

Жуков / Жуков Л.С.  
(подпись) М.П. (расшифровка)



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Иркутской области «Черемховский  
педагогический колледж» (ГБПОУ ИО «ЧПК»)  
на 2021– 2024 годы

Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от «10» марта 2021г.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ  
Администрация  
образовательного  
учреждения  
г. Черемхово  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 934

10 марта 21  
консультант Мухометов Н.А.  
отдел по труду и  
управлению  
трудоустройством  
города Черемхово

## СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3-4
II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН .....	4-7
III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7-12
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	12-13
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13-15
VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	15-17
VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	17-21
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	21-23
IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	23-26
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	26-27
XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	26-27
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Черемховский педагогический колледж» (далее - ПОО, профессиональная образовательная организация), расположенном по адресу: 665413, Иркутская область, г. Черемхово, ул. Советская, 2, заключенный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», требованиями Профессиональных стандартов работников образования, Уставом ГБПОУ ИО «ЧПК», действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами.

### **1.1. Стороны Договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники ПОО в лице их полномочного представителя Павловой Марины Александровны и работодателя в лице директора ПОО Жгун Людмилы Сергеевны.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

### **1.3. Действие Договора**

1.3.1. Договор вступает в силу с 15 марта 2021 года и действует до заключения нового, но не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ПОО (в том числе – совместителей).

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ПОО, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.3.4. При реорганизации учреждения в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.3.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.8. При реорганизации или смене формы собственности ПОО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.9. Любая из Сторон вправе вносить в период действия Договора предложения об изменениях или дополнениях, не создавая препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

1.3.10. Сторона, получившая письменное предложение об изменениях или дополнениях к Договору, в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения обязана вступить в переговоры.

1.3.11. Срок переговоров по внесению изменений и дополнений в Договор не может превышать трех месяцев со дня предупреждения о вступлении в переговоры.

Изменения и дополнения в Договор имеют силу применения и распространения аналогичную Договору.

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

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Социальное партнерство**

2.1.1. Социальное партнерство в ПОО направлено на социально-ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений, улучшение качества условий труда и жизни Работников и членов их семей, гармоничное сочетание трудовых прав и обязанностей, совершенствование системы социального страхования и представляет собой систему мероприятий, позволяющих представителям Работников совместно с Работодателем участвовать в разработке и осуществлении согласованной социально-экономической политики в ПОО путём заключения Договора и соглашений.

2.1.2. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов Работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1.3. Работодатель признаёт полномочного представителя *Павлову Марину Александровну*, как единственного полномочного представителя Работников.

2.1.4. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение взаимных интересов;
- согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности ПОО, являющейся базой для обеспечения выполнения Договора;
- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору;
- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Договора.

2.1.5. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

- проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников, выполнения Договора;
- представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников;
- обеспечение участия представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес;
- формирование органов по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, контролю за выполнением Договора, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений.

### **2.2. Основные права и обязанности Работников**

#### **2.2.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставление ежедневного (междусменного) отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении ПОО через своих представителей в порядке и форме, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором и трудовым договором;
- страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором.

#### **2.2.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка<sup>1</sup>, утвержденные работодателем по согласованию с трудовым коллективом в лице его представителя;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю (Руководителю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в здании и на территории ПОО, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде, спецобуви и к другим средствам индивидуальной защиты, инструментам, измерительным приборам, и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам.

---

<sup>1</sup> Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ИО «ЧПК»

## **2.3. Основные права и обязанности Работодателя**

### **2.3.1. Работодатель (Руководитель) имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

### **2.3.2. Работодатель (Руководитель) обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, Соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременно и в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в установленные Договором сроки;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- в целях осуществления повышения квалификации кадров организовать разработку и выполнение мероприятий по повышению квалификации (переподготовке) Работников и осуществить финансирование указанных мероприятий в соответствии с Договором и бюджетами ООО;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечить полное соответствие наименований профессий и должностей Работников действующему трудовому законодательству Российской Федерации;
- осуществлять страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- обеспечить для Работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в ООО;
- обеспечить источники финансирования Договора с учетом финансового состояния ООО;
- вести коллективные переговоры по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- согласовывать с уполномоченным представителем трудового коллектива проекты локальных нормативных актов (а так же других документов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников.
- предоставлять полномочному представителю трудового коллектива полную и

достоверную информацию о производственной, хозяйственной и иной деятельности ПОО;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором и трудовыми договорами;

### **III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.1. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок (*ст. 58 ТК РФ*), за исключением случаев, предусмотренных в *ч. 1 ст. 59 ТК РФ*.

3.3.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в *ст. 57 ТК РФ*, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

3.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения Работника.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

3.8. При приеме на работу педагогических работников не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для (*ст. 70 ТК РФ*):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

3.8.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.8.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*ст. 71 ТК РФ*).

3.10. При приеме на работу Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

3.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст. 72 ТК РФ*).

3.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов



по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

3.13.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.13.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.13.3. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.13.4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника.

3.13.5. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год может быть уменьшен при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.13.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.13.7. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.13.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.13.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.13.11. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

3.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное ПОО является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

3.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.17. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.17.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

3.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.20. Расторжение трудового договора по пункту 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

3.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

3.22. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

3.23. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности-трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.24. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (*пункт 8 части первой ст. 77 ТК РФ*);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 5 части первой ст. 83 ТК РФ*);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ*).

3.25. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными *частью 2 ст. 179 ТК РФ* имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном ПОО;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

3.26. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *п.1 и п.2 ст. 81 часть III ТК РФ*, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.27. 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.

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

3.29. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.30. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке. Суммы должны быть не

ниже размеров суточных установленных для работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации (*Постановление Правительства Иркутской области от 10 сентября 2014 года N 433-пп «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах государственной власти Иркутской области, и работникам государственных учреждений Иркутской области»*).

3.31. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации. (*ст. 168 ТК РФ, Постановление Правительства Иркутской области от 10.09. 2014 г. № 433-ПП*).

3.32. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

3.33. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный *Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85*;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией.

4.1.1. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст. 187 ТК РФ*).

4.4. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173 - 176 ТК РФ*.

4.5. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ).
- производить оплату за повышения квалификации педагогических работников предусмотренной п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ не реже одного раза в течение трех лет;

4.7. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

## V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

**Работодатель обязуется:**

5.1. В соответствии со ст.136 ТК РФ, выплачивать заработную плату дважды в месяц: 20 числа (заработную плату за первую половину текущего месяца) и 5 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет по заработной плате за истекший месяц). Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам обязательные выплаты за стаж, аттестационную категорию, наличие ведомственных наград<sup>2</sup>.

5.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области. При этом, в начисление месячной заработной платы входят: размер оклада (ставки) и все причитающиеся работнику компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

5.3. Оплата часов, отработанных сверх нормы, при сменном графике работы, производится сверх МРОТ по результатам учетного периода при суммированном учете рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для следующих должностей: машинист (кочегар) котельной – квартал, сторож и дежурный по общежитию – 6 месяцев (полугодие).

5.4. Предварять выплату заработной платы выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем: составных частей причитающейся заработной платы (должностной оклад, тарифная ставка, надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за работу в особых условиях, премии); размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; произведенного удержания (по налогу с физических лиц; по взысканию алиментов или иных сумм на основании судебных решений; по возвращению неотработанного аванса по заработной плате; по погашению неизрасходованного и невозмещенного аванса; по возврату излишне выплаченных сумм; по возмещению ущерба причиненного работодателю и пр.), а также общей денежной суммы, подлежащей выплате (начислению на банковскую карту).

---

<sup>2</sup> Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Черемховский педагогический колледж»

5.5. Выплачивать среднюю заработную плату за время отпуска, при обеспечении финансированием, не позднее, чем за 4 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Своевременно проводить тарификацию педагогических работников ПОО с учетом изменения педагогического стажа, образовательного ценза, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату за присвоенную квалификационную категорию, в соответствии с тарификацией производить с момента вынесения аттестационной комиссией Министерства образования Иркутской области соответствующего решения.

5.7. Регулярно разрабатывать график аттестации педагогических работников соответствии с их заявлением и своевременно представлять заявки оператору проведения процедуры аттестации.

5.8. Производить оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников (по болезни и другим причинам) дополнительно по часовым ставкам ежемесячно (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников образования от).

5.9. Производить оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую без занятия штатной должности (совмещение) дополнительно, по ставкам, предусмотренным для преподавателей, с годовой нагрузкой: директор – до 360 час; заместители директора, связанные с руководством образовательным, воспитательным процессом и методической работой, руководитель физвоспитания, другие руководители, педагог – организатор – до 360 час.

В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ, с письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

5.10. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период: длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемом после осуществления десяти лет преподавательской деятельности; педагогическим работникам, которым осталось менее одного года до наступления пенсионного возраста на основании пункта 5.7. Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2017- 2020 годы (продолжено до 2023 года Дополнительным соглашением к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2017 - 2020 годы от 30.08.2020 года), (продолжено 2018г)

5.11. За время работы, в период зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающих с очередным отпуском, производить оплату труда педагогических работников из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая все виды доплат, предусмотренных при тарификации (приложение к письму Минобрнауки РФ и Профсоюза от 26.10.2004 г. № АФ-947/96).

5.12. Производить выплаты молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки (до 3 лет работы); 10 процентов от минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки (от 3 до 5 лет работы); 5 процентов от минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки (от 5 до 7 лет работы) на основании документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования.

5.13. Производить выплаты работникам, награждённым знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования,

имеющим почётные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР в размере 20 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.14. Производить выплаты работникам, имеющим учёную степень или учёное звание в случае, если их наличие не предусмотрено квалификационными требованиями к занимаемой должности, в размере от 50 до 100 процентов от минимального размера оклада (ставки заработной платы).

5.15. Производить выплаты работникам, участвующим в качестве экспертов в проведении чемпионатов «WorldSkills» и «JuniorSkills».

5.16. Производить выплату работникам участвующим в качестве экспертов при проведении демонстрационного экзамена.

5.17. В соответствии со ст. 285 ТК РФ, оплату труда лицам, работающим в ПОО по совместительству, производить с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок, предусмотренных за работу в местности с особыми климатическими условиями.

5.18. Согласно статье 139 ТК РФ, рассчитывать средний дневной заработок для оплаты отпусков, исходя из 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску, со среднемесячным количеством рабочих дней 29,3 (ст. 139 ТК РФ)

5.19. Привлекать работников к внебюджетной деятельности ПОО на условиях совместительства с составлением отдельного трудового договора, учитывающего все аспекты этой деятельности, либо совмещения с заключением дополнительного соглашения к основному трудовому договору.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

**6.1. Рабочее время** – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в ПОО и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (*приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601*)

6.4. На основании ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.5. Периоды времени, в течение которых функционирует ПОО, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст.153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением *ст. 60, 97 и 99 ТК РФ*.

6.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (*ст. 99 ТК РФ*).



6.12.1. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных *ст. 99 ТК РФ*.

6.12.2. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

6.12.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.12.4. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.12.5. Оплата труда при этом производится согласно *ст. 152 ТК РФ*.

6.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

6.14. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях указанных в Перечне должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.16. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ПОО может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.17. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

6.19. Перечень рабочих мест, работа на которых выполняется в условиях ненормированного рабочего дня утверждается Руководителем по согласованию с трудовым коллективом в лице его представителя. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск<sup>3</sup>, продолжительность которого и порядок (условия) предоставления определены графиком<sup>4</sup>.

## VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Время отдыха** - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Порядок использования времени отдыха зависит от желания Работника и не может быть ограничен волей Работодателя (Руководителя).

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

<sup>3</sup> Перечень работников с ненормированным рабочим днем ГБПОУ ИО «ЧПК»

<sup>4</sup> График продолжительности основных и дополнительных отпусков работников ГБПОУ ИО «ЧПК»

7.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ПОО (ст.108 ТК РФ).

7.2. Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

7.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников ПОО определяется ст.ст.115, 116 ТК РФ и Перечнем образовательных учреждений и должностей педагогических работников:

- 56 календарных дней – директор, заместители директора, преподаватели, педагог– психолог, воспитатели, социальный педагог, педагог дополнительного образования;
- 28 календарных дней – административно-хозяйственные работники.
- 30 календарных дней – работающим инвалидам (ст. 23 181-ФЗ от 24.11.1995 ).  
Дополнительно:
- до 3 календарных дней за ненормированный рабочий день,
- 8 календарных дней – всем работникам на основании Статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 16.10.2017) и ст.116 ТК РФ;

7.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

7.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с полномочным лицом трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

7.7. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

7.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени:

7.12.1. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

7.12.2. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

7.12.4. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.12.5. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

7.12.6. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

7.13. Стороны договорились предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам - при вступлении в брак работника и его детей, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близких родственников и по другим уважительным причинам по соглашению между работодателем и работником;
- до 3 календарных дней женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет;
- до 14 календарных дней Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней работнику имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- до 14 календарных дней одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ);
- до 14 календарных дней - работающим пенсионерам по возрасту;
- до 14 календарных дней, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения;
- до 60 календарных дней работающим инвалидам.
- в соответствии со ст. 335 ТК РФ, педагогические работники, имеющие непрерывный педагогический стаж 10 лет, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года.

7.14. На основании *ст. 128 ТК РФ* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

7.15. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, второго образования, соответствующего профилю деятельности ПОО, решением Работодателя, принимаемым по согласованию с полномочным трудовым коллективом лицом, такому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации, сдачи экзаменов и (или) подготовки выпускной квалификационной работы.

7.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым *Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644*.

В соответствии с п. 5 «Порядка предоставления длительного отпуска»:

7.16.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

7.16.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

7.16.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

7.16.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

7.16.5. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части

*(необходимо указать порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части).*

7.16.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7.16.7. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

7.16.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

7.16.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

7.16.10. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7.16.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

7.16.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

7.16.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

7.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. *(ст. 111 ТК РФ)*.

7.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора *(гл. 10, 11 ТК РФ)*;
- при переводе на другую работу *(гл. 12 ТК РФ)*;
- при расторжении трудового договора *(гл. 13 ТК РФ)*;
- по вопросам оплаты труда *(гл. 20-22 ТК РФ)*;
- при направлении в служебные командировки *(гл. 24 ТК РФ)*;
- при совмещении работы с обучением *(гл. 26 ТК РФ)*;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с *пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.2.4. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

8.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство), компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

8.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

8.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

8.5. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

8.6. По согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива или педагогическим советом ПОО применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования, выплат стимулирующего характера<sup>5</sup>;

8.7. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

## IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для Работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности сторон.

9.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда<sup>6</sup>.

### **9.3. Работодатель обязан обеспечить:**

-безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

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

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением<sup>7</sup>;

---

<sup>5</sup> Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Черемховский педагогический колледж»

<sup>6</sup> Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных работников представительных органов ГБПОУ ИО ЧПК на 2021– 2024 г.г.

<sup>7</sup> Положение о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты ГБПОУ «Черемховский педагогический колледж»

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

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

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

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда<sup>8</sup>;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований<sup>9</sup>;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний<sup>10</sup>;

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

-расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

---

<sup>8</sup> Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда ГБПОУ «Черемховский педагогический колледж»

<sup>9</sup> Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в ГБПОУ ИО «Черемховский педагогический колледж»

<sup>10</sup> Положение об организации проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников колледжа.



-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### **9.4. Работник обязан:**

-соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### **9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязуются:**

9.5.1. Осуществлять административно-общественный контроль по охране труда<sup>11</sup>.

9.5.2. Не реже одного раза в течение учебного года на педагогическом совете и один раз в квартал на административном совете заслушивать вопросы состояния

---

<sup>11</sup> Положение об административно-общественном контроле управления охраной труда и безопасности образовательного процесса в ГБПОУ ИО «ЧПК»

условий и охраны труда, выполнения необходимых мероприятий по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

**9.6. Трудовой коллектив в лице представителей обязуется:**

9.6.1. Оказывать работодателю и администрации ПОО практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мер по их предупреждению.

9.6.2. Принимать участие в подготовке педагогических советов, административных совещаний, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий учебно-воспитательного процесса и охраны труда.

9.6.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности ОУ к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

## **X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

10.1. Трудовой коллектив в лице представителя, уполномоченного Общим собранием коллектива, обязуется:

- Представлять и защищать интересы работников ПОО в органах исполнительной и законодательной власти, судебных органах и административных спорах.
- Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всем вопросам социально – трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию работы ПОО, улучшению организации учебно-воспитательного процесса и условий труда работников; участвовать в подготовке локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов трудового коллектива.
- Осуществлять общественный контроль за:
  - соблюдением трудового законодательства и условий настоящего коллективного договора;
  - целевым использованием средств, направляемых на оплату труда работников;
  - своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов и тарифных ставок;
- Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров;
- На общественных началах оказывать членам коллектива консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-трудовым проблемам.

## **XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

11.1. Работодатель признает Педагогический Совет ПОО и представителя работников колледжа, уполномоченных Общим собранием работников полномочными представителями трудового коллектива.

11.2. Работодатель обязуется в соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные правовые акты с учетом мнения Общего собрания работников, Педагогического и Студенческого советов трудового коллектива ПОО.

11.3. Представитель трудового коллектива ГБПОУ ИО «ЧПК» обязуется:

- Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом ПОО, настоящим коллективным договором.

- Представлять интересы членов трудового коллектива в органах исполнительной и законодательной власти, судебных и иных инстанциях по вопросам защиты социально-экономических прав и других интересов работников.
- В установленном порядке ходатайствовать перед администрацией ПОО и Министерством образования Иркутской области о награждении грамотами, почетными знаками и званиями работников за достигнутые успехи в профессиональной и иной общественной деятельности.

## ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключается на срок три года: с 2021 по 2024 гг. и вступает в силу с 15 марта 2021 года.

12.2. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения сотрудников (в том числе совместителей), так и на вновь поступивших, на работу в период его действия.

12.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива и представителей обучающихся.

12.4. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется всеми сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют друг другу интересующую достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля выполнения условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива и представителей, обучающихся не реже одного раза в год.

12.5. Стороны несут равную ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном законодательством РФ.

12.6. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора, одностороннее толкование и разъяснение положений Договора.

12.8. Администрация ПОО обязуется в течение 3-х дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его для регистрации в отдел по труду и управлению охраной труда администрации города Черемхово.

Директор ГПБОУ ИО «ЧПК»

Председатель Совета трудового коллектива

Л.С. Жгун - Л.С. Жгун

М.А. Павлова - М.А. Павлова

10 марта 2021 г.

10 марта 2021 г.





Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

27 ( двадцать семь ) листов

Директор

Жуки

Жуки Л.С.

2021 г

