

**МСЭД**

## МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Кулакова, 20, корп. 1.  
г. Москва, 123592

Тел.:(498) 602-84-10  
e-mail: msrmo@mosreg.ru

26.07.2019

21Исх-10849/14-03

ГБПОУ МО «Воскресенский  
колледж»

### УВЕДОМЛЕНИЕ

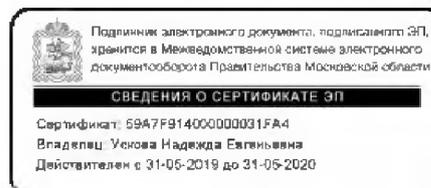
о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора ГБПОУ МО «Воскресенский колледж».

Регистрационный номер 1191/2019 от 26.07.2019.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

И.о. министра



Н.Е. Ускова

Н.В. Красникова 8(498)602-26-50\*54711

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение**  
**Московской области «Воскресенский колледж»**

Представитель работодателя  
Директор ГБПОУ МО  
«Воскресенский колледж»

\_\_\_\_\_/Лунина Алла Юрьевна/

М.П.

«16 июля» 2019г.



Представитель от работников  
ГБПОУ МО «Воскресенский колледж»

Ветюшкина Ветюшкина Кристина Викторовна/

М.П.

«16 июля» 2019г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 2**  
**на 2019-2022 год(ы)**

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в органе по труду Министерство социального развития МО

Регистрационный № 1191/2019 от «26» 07 2019 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

**г. Воскресенск**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Термины и сокращения, используемые в настоящем коллективном договоре:

**Работодатель** – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Воскресенский колледж», в лице директора Луниной Аллы Юрьевны, действующего на основании Устава;

**Работники** – преподаватели и обслуживающий персонал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж», состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

**Администрация** – руководство колледжа: директор колледжа - Лунина А.Ю., заместитель директора по учебной работе - Куприна Н.Л, заместитель директора по безопасности - Куделко С.М., заместитель директора по экономике и государственным закупкам - Спиринов А.С., заместитель директора по административно-хозяйственной части – Демин Д.С., заместитель директора по учебно - воспитательной работе – Долгилевская О.Э., заместитель директора по финансово-экономическим вопросам – Кезель С.В., заместитель директора по учебно-производственной работе - Бутченко Е.В., осуществляющие функции управления колледжем и его структурными подразделениями в соответствии с Уставом, трудовым договором, должностными инструкциями. Приведенный перечень руководства ГБПОУ МО «Воскресенский колледж» является исчерпывающим.

**Представительный орган** – Совет трудового коллектива;

**Обособленные структурные подразделения ГБПОУ МО «Воскресенский колледж»:** ОСП №1; ОСП №2; ОСП №3; ОСП №4.

Зарайский филиал ГБПОУ МО «Воскресенский колледж».

**ТК РФ** – Трудовой кодекс Российской Федерации

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Воскресенский колледж» (далее – Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии законодательством Российской Федерации:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Законом Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;

- Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы;
- Уставом и иными локальными нормативными акты.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Воскресенский колледж» (далее – Колледж), именуемое далее «работодатель», в лице директора Колледжа Луниной Аллы Юрьевны, действующего на основании Устава, и работники Колледжа в лице своих представителей:

Ветошкина Кристина Викторовна

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Давыдов Денис Валентинович

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Сперанская Ольга Владимировна

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

именуемые далее «работники», действующие на основании приказов, в соответствии с Уставом, трудовым договором и должностными инструкциями.

1.2. Предметом 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. Данный Коллективный договор распространяется на всех Работников Колледжа.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников профессиональной образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования профессиональной образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с представителями Работников.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года (статья 43 ТК РФ).

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается Положением об оплате труда, а также соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно - правовыми актами РФ.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда ГБПОУ МО «Воскресенский колледж». Положение об оплате труда, устанавливающей систему оплаты труда, принимается с учётом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

2.2.2. Системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Заработная плата каждого педагогического работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда и состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат и основывается на ст. 132 Трудового Кодекса РФ и Положении об оплате труда.

2.3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием (часть 1 статья 136 ТК РФ):

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

2.3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ МО «Воскресенский колледж» г. Воскресенск;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

2.4. Локальные нормативные акты, разрабатываемые Работодателем по вопросам оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа.

2.5. Порядок осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем согласно Положения об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.6. Оплата труда работников в ночное время производится в соответствии с Положением об оплате труда.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

2.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении продолжительности стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

2.10. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам повышаются, (согласно Положению об оплате труда):

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

2.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

2.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 6% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

2.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 24 % из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

2.11.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 70% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

2.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

2.13. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

2.14. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

2.15. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

2.16. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

## **2.2. Стороны договорились что:**

2.2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. По одному экземпляру трудового договора хранится у каждой из сторон (статьи 57, 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статьи 57, 60 ТК РФ); условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, Коллективным договором.

## **2.3. Работодатель обязуется:**

2.3.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора под роспись передается Работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу ознакомить Работника до подписания с ним трудового договора под роспись с уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.3.3. Заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3.4. Указывать в трудовом договоре наименование должности работника в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ; в трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленного за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Колледже показателей и критериев;

- режим и продолжительность рабочего времени.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора можно только с согласия Работника в письменной форме.

2.3.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.3.7. Производить изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.3.8. Уведомлять работников о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом, педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3.9. Устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей исходя из количества часов согласно федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже в соответствии с Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.10. Знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на предстоящий учебный год в письменной форме. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

2.3.11. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни в учебном году.

2.3.12. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3.13. Производить прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.3.14. Рассматривать индивидуальные трудовые споры в Колледже Комиссией по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на Конференции (Совещании) трудового коллектива.

2.3.15. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 761н 58от 26 августа 2010 г., в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами

2.3.16. Работники Колледжа, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам обособленных структурных подразделений, осуществляется, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

### **3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам до 30 минут.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

3.4 Стороны пришли к соглашению о том, что:

#### **3.4.1 Работодатель обязуется:**

3.4.2 Регулировать продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Колледжа, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Работодатель и представители Работников обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Колледже в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Преподавателям Колледжа норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев (п.п. 4.1 Раздела IV приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601).

В рабочее время педагогических работников в период учебных занятий включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также время необходимое для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

3.4.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах с учетом результатов проведения мониторинга образовательного процесса.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней до их ухода в отпуск) до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в день, верхний пределе учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей обособленных структурных подразделений, заведующих отделениями 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.

3.4.4. Привлекать Работников в выходные и нерабочие праздничные дни только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия Работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.4.5. Привлекать в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, уборка на территории, уборка классов, кабинетов, мастерских, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.4.6. Установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте 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 (статья 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

3.4.7. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности.

Графики сменности доводятся до сведения Работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменных Работников – учетный период месяц. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня.

Перечень должностей Работников со сменным режимом работы утверждается Работодателем локальным нормативным актом - приказом.

3.4.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени, педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Колледжа по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по профессиональной образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.4.9. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой, по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.4.10. Утверждать не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4.11. Предоставлять отпуска Работникам по составленному до начала календарного года графику.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по его желанию в удобное для него время.

3.4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению Работника и Работодателя оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, в период летних каникул.

3.4.13. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.4.16. 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. Работникам, уволенным по инициативе Работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается приказом по Колледжу в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий в соответствии с результатами Специальной оценки условий труда .

3.4.17. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна устанавливаться пропорционально фактически отработанному времени.

3.4.18. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ Работникам по следующим основаниям:

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;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.4.18.1. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника, предусмотренного настоящим коллективным договором:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 2 календарных дней;

- регистрация брака детей работников – 2 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – до 14 календарных дней в году.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

3.4.18.2. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) рождение ребенка – 3 дня;

б) собственная свадьба, свадьба детей – 3 дня;

в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 дня;

г) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося первого класса, предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября) – 1 день.

3.4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего

заработка Работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

3.4.20. Работодатель предоставляет отпуск Работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ.

3.4.21. Предоставлять Педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий профессиональной образовательной организации.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется профессиональной образовательной организацией самостоятельно. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по окончании учебного года.

Длительный отпуск может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем предоставляются и могут быть присоединены к очередному отпуску.

Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой) или, по согласованию с администрацией образовательной организации, переносится на другой срок, присоединяется к очередному отпуску и др. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.4.22. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других Работников Колледжа.

В этот период Работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать Работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки.

#### **3.5.6. Представители работников обязуются:**

3.5.1. Предоставлять Работодателю свое мнение при формировании графика отпусков Работников.

3.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

## **4. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских

осмотров работников.

4.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.11. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.14. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.15. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.3. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашением по охране труда.

#### **4.4. Работодатель обязуется:**

4.4.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в профессиональной образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий труда в профессиональном образовательном учреждении.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

4.4.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

4.4.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

4.4.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников профессиональной образовательной организации не реже 1 раза в три года.

4.4.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

4.4.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

4.4.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

4.4.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.4.9. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.4.10. Проводить обучение работников профессиональной образовательной организации санитарному минимуму.

4.4.11. Осуществлять совместно с представительным органом (представителем) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.4.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### **4.5. Работники обязуются:**

4.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

4.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

4.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

4.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

**4.6. Представители работников обязуется:**

4.6.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в Колледже, по разбору жалоб и обращений Работников.

4.6.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда на рабочих местах, проверку выполнения обязательств Коллективного договора, соглашения по охране труда

4.6.3. Участвовать в работе совместных комиссий по охране труда в Колледже.

4.6.4. Осуществлять контроль за предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, за режимом и условиями труда, отдыхом Работников.

4.6.5. Участвовать в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

## **5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными целевыми договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

5.2.5. Предоставление в соответствии с ТК РФ преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.1.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников на базе ГБПОУ МО «Воскресенский колледж».

6.1.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.1.6. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.1.7. Работодатель, предусматривает частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами связанных с погребением умерших работников.

6.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.2.1. Работодатель содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.2.2. Работодатель утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

6.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

6.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,  
«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,  
«Заслуженный учитель Российской Федерации»,  
«Народный учитель Российской Федерации»,  
«Заслуженный работник образования Московской области»;  
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования  
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,  
полученные до 13.01.1999 и  
медаль К.Д. Ушинского,  
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,  
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,  
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,  
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,  
«За милосердие и благотворительность»,  
«Заслуженный работник образования Московской области»,  
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

6.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

6.4. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

## **7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

## **8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 31.07.2019 года.

Перечень приложений к Договору:

1. Положение об общем собрании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж»;
2. Положение о Совете трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж»;
3. Правила внутреннего распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж»;
4. Положение о комиссии по социальному страхованию Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж»;
5. Положение об оплате труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж»;
6. План мероприятий по охране труда 2019-2020гг Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Воскресенский колледж».