

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Московской области «Серпуховский колледж»

---

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021/2023 год (ы)

### От работодателя:

Директор ГБПОУ МО «Серпуховский  
колледж»

\_\_\_\_\_ Федорова Т.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

М.П.

### От работников:

Председатель профсоюзной  
организации учреждения

\_\_\_\_\_ Виноградова Н.С.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

М.П.

## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Серпуховский колледж» (далее - Колледж).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - Работодатель в лице его представителя – директора Колледжа, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель;
  - Работники Колледжа в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – профком), именуемые в дальнейшем Работники.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе заключивших срочный трудовой договор.
- 1.5. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

## **II. Социальное партнёрство. Взаимодействие Работодателя и профсоюзного комитета Колледжа**

- 2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
  - 2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
  - 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
  - 2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников.
  - 2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников.
- 2.2. Работодатель обязуется:
  - 2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления Колледжа (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности Колледжа в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Колледжа в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием Работников.

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

2.2.5. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов Работников Колледжа, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

2.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с Работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение Работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

- 2.5. Работодатель по согласованию с профкомом принимает (утверждает) следующие локальные нормативные акты Колледжа, устанавливающие (определяющие):
- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических Работников, в целях установления несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);
  - перечень должностей Работников с ненормированным рабочим (ст.101 ТК РФ);
  - график отпусков (ст.123 ТК РФ);
  - правила и инструкции по охране труда для Работников (ст.212 ТК РФ);
  - систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
  - форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
  - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
  - правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
  - объем педагогической нагрузки Работодателю, заместителям и совместителям;
  - расписание уроков (занятий);
  - план и график работ Колледжа по выполнению обязанностей педагогических Работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие Работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Колледже, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - график периодических кратковременных дежурств педагогических Работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - введение суммированного учёта рабочего времени;
  - оплата труда педагогическому Работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.6.14 ОТС);
  - оплата труда педагогическому Работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (п. 6.15 ОТС);
  - представление на педагогического Работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - сроки представления педагогических Работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- режим рабочего времени Работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- нормы профессиональной этики педагогических Работников;

2.6. Профком обязуется:

- 2.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.
- 2.6.2. Разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
- 2.6.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.6.4. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2.6.5. Осуществлять контроль за:
  - выполнением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
  - за состоянием охраны труда в Колледже;
  - правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
  - правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
  - соблюдением порядка аттестации педагогических Работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
  - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 2.6.6. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.
- 2.6.7. Принимать участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.
- 2.6.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 2.6.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.6.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других Работников.
- 2.6.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников – членов Профсоюза.
- 2.6.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.6.13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 2.6.14. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.6.15. Организовывать правовой всеобуч для Работников.
- 2.6.16. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.6.17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.
- 2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат Работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех Работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 2.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.
- 2.9. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении Работников, являющихся членами профкома;
  - временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости Работников, являющихся членами профкома.
- 2.10. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата Работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
  - несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2.11. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).
- 2.12. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 2.13. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ст.377 ТК РФ).

### **III. Трудовые отношения.**

- 3.1. При приеме Работника 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 о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
  - до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 3.2. 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 Колледжа заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.
- 3.4. Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.
- 3.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Колледжа, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 3.6. Работодатель обязан предоставлять Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в колледже способом, указанным в заявлении Работника:
- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
  - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у Работодателя).
- 3.7. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
  - при увольнении - в день прекращения трудового договора.
- 3.8. Заявление Работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя.
- 3.9. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются Работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст.66 Трудового кодекса РФ.
- 3.10. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель в этот же день направляет Работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.
- 3.11. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
- 3.12. При введении в Колледже новой системы оплаты труда оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, где фиксируются:
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
  - виды и размеры выплат компенсационного характера
  - виды и размеры выплат стимулирующего характера.
- 3.13. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме, либо в одностороннем порядке в соответствии со ст. 74 ТК РФ.
- 3.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами (ст.60 ТК РФ).
- 3.15. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об

испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

3.15.1. 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.

3.15.2. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для отдельных категорий Работников, перечень категорий которых указан в ст. 70 и 207 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

3.16. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.1 и ч.2, ч.3 ст.72.2 ТК РФ.

3.17. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч.1-3 ст. 254 ТК РФ).

3.18. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. (ч.4 ст. 254 ТК РФ).

3.19. В трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении Работником охраняемой тайны в соответствии с перечнем конфиденциальной информации, утвержденном директором Колледжа.

3.20. При приеме на работу внешнего совместителя помимо документов, обязательных для предъявления при трудоустройстве (за исключением трудовой книжки), представляется справка с основного места работы, в которой указывается наименование организации, должность Работника, режим работы по основному месту работы.

3.21. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.22. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.23. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.



- 3.24. Особенности труда дистанционных Работников прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка, локальных нормативно-правовых актах и трудовых договорах (или дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с Работниками.
- 3.25. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- 3.26. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Колледже работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (ст. 74 ТК РФ).

#### **IV. Условия высвобождения работников**

- 4.1. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 4.2. Изменение требований к квалификации по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
- 4.3. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 4.4. Увольнение педагогических Работников по инициативе Работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.
- 4.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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;
  - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 4.6. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
- 4.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 4.8. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.
- 4.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца в письменной форме.
- 4.10. Массовым увольнением Работников считать сокращение численности или штата работников организации в количестве 10 процентов от списочного состава работников в течение 30 календарных дней; 20 процентов - в течение 60 календарных дней; 30 процентов - в течение 90 календарных дней.
- 4.11. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.12. Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата организации (п.2, ч.1, ст.81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время без сохранения среднего заработка (не менее двух рабочих дней в неделю) для поиска новой работы.
- 4.13. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
- временное ограничение приема кадров;
  - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
  - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
  - по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением об этом Работников не позднее чем за два месяца.
- Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза (ст.372 ТК РФ).
- 4.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - Работникам, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
  - одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-ти-летнего возраста;
  - родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
  - работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
  - Работникам, имеющим почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
  - Работникам, применяющим инновационные методы работы;
  - Работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;
  - Работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет;
  - не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций.
- 4.15. При расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 4.16. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового Кодекса).
- 4.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:
- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
  - одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
  - женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.
- 4.18. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию не избрания на должность, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 83 ТК РФ.
- 4.19. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 4.20. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех 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 (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 4.21. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ).

- 4.22. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

#### **V. Подготовка и повышение квалификации персонала**

- 5.1. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:
- Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.
  - Разрабатывать ежегодно план повышения квалификации и подготовки кадров.
  - Предоставлять возможность на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
  - Организовывать для Работников командировки по обмену опытом, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.
- 5.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.
- 5.3. Работодатель оказывает содействие Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.
- 5.4. 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.
- 5.5. Работник, обучившийся за счет средств работодателя, обязан возместить последнему затраты на свое обучение в следующих случаях:
- Работник уволился без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя (ст.249 ТК РФ);
  - Работник без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору (ч.2 ст. 207 ТК РФ).
- 5.6. Порядок возмещения затрат и порядок расчета отработанного после окончания обучения времени определяются соглашением об обучении или в трудовом договоре. Если такой порядок не был установлен, взыскание производится по правилам ст. 248 ТК РФ в пределах среднего месячного заработка и только с добровольного согласия Работника.

#### **VI. Рабочее время**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (Приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

- 6.2. Для руководящих работников, работников культуры, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 6.5. Кроме того, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:
  - Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
  - Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
  - Медицинских работников – не более 39 часов в неделю;
  - Женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными законодательными актами – не более 36 часов в неделю;
  - Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 6.6. Устанавливается следующий режим работы для всех структурных подразделений Колледжа: 5-дневная рабочая неделя, выходные дни суббота и воскресенье.
- 6.7. Для Директора колледжа устанавливается ненормированный рабочий день.
- 6.8. Работодатель ведет суммированный учет рабочего времени, фактически отработанного Работником. Учетный период составляет один год.
- 6.9. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается положением об оплате труда на основании действующего законодательства РФ.
- 6.10. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.
- 6.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.
- 6.12. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может быть установлено:
  - в обязательном порядке по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
  - по соглашению между Работником и Работодателем;
  - по инициативе Работодателя (ст.74 ТК РФ).
- 6.13. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.
- 6.14. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 6.15. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Колледжа.
- 6.16. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Колледжа.
- 6.17. Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 6.18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается директором Колледжа, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.
- 6.19. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия Работника, либо в одностороннем порядке в соответствии со ст.74. ТК РФ.
- 6.20. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.
- 6.21. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
- 6.22. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преємственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.
- 6.23. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.
- 6.24. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 6.25. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 6.26. 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 ее другими преподавателями.
- 6.27. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 6.28. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, возможны только:
  - 6.28.1. по взаимному соглашению сторон;
  - 6.28.2. по инициативе Работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
    - 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.

В указанных в подпункте 6.29.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

- 6.29. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
- 6.30. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 6.31. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), с их согласия в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.32. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа директора Колледжа и письменного согласия Работника.

## **VII. Время отдыха**

- 7.1. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 Трудового Кодекса РФ).
- 7.2. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, а также иное время отдыха, предусмотренное действующим законодательством в сфере труда. Продолжительность и время предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).
- 7.3. В связи с работой в холодное время года на открытом воздухе Работодатель предоставляет дворнику специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.
- 7.4. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников (ст. 109 Трудового Кодекса РФ).
- 7.5. Количество и продолжительность перерывов, а так же максимальная продолжительность выполнения работ на открытом воздухе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.6. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях на основании письменного приказа (распоряжения) директора Колледжа после согласования с Профсоюзом и с письменного согласия Работника. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В ином случае, оплата производится не менее, чем в двойном размере.
- 7.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- 7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. По соглашению между Работником и Работодателем

ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- 7.10. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.
- 7.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 7.12. Работнику, имеющему группу инвалидности, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 7.13. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 7.14. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 7.15. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
- 7.16. Работодатель предоставляет сотрудникам право на дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяемый к основному ежегодному отпуску, согласно результатам проведения специальной оценки условий труда.
- 7.17. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:
  - бракосочетание Работника - 3 календарных дня;
  - бракосочетание детей Работника - 2 календарных дня;
  - рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
  - переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
  - смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.
- 7.18. 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:
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
  - Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
  - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;



- для провода детей в армию – до 2-х дней;
- в связи с бракосочетанием близких родственников Работника – до 3-х дней;
- при праздновании юбилейных дат – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – до 3-х дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в связи с уходом за заболевшим супругом или родителями-пенсионерами – 3 дня;
- при ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в других случаях по договоренности Работника и Работодателя.

7.19. Настоящим коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней для следующих категорий Работников:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающей (-щему) ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Указанный отпуск предоставляется в удобное для Работника время и по его письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.20. Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными и иными законодательными актами.

7.21. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

7.22. По заявлению Работника ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период которого Работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

7.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.24. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

7.25. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

7.26. При более продолжительном отпуске одного из указанных выше лиц, другие могут взять соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления и по согласованию с Работодателем.

7.27. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

7.28. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом

необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха Работников.

- 7.29. Порядок и условия предоставления педагогическим Работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.
- 7.30. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому Работнику в любое время по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности колледжа и Работник уведомит Работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.
- 7.31. Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику по его заявлению и оформляется приказом. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.
- 7.32. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим Работником и Работодателем, в том числе с учетом условий его использования.
- 7.33. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.
- 7.34. 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.
- 7.35. Педагогический Работник вправе по соглашению с Работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив Работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому Работнику в течение календарного года, исчисляемого с даты начала первой части длительного отпуска, по согласованию с Работодателем, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.
- 7.36. 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.
- 7.37. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический Работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- 7.38. 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.
- 7.39. Время нахождения педагогического Работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в колледже системой оплаты труда.
- 7.40. 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 страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

## **VIII. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

- 8.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Московской области.
- 8.2. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме перечислением на индивидуальные банковские карточки не реже чем каждые полмесяца.
- 8.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:
  - составных частей заработной платы, причитающейся работнику 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.
- 8.4. Днями выплаты заработной платы Работникам являются 7 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).
- 8.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:
  - оплату труда в соответствии с Положением «Об оплате работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (Приложение 2);
  - оплату труда в соответствии с Положением «Об оплате работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» по приносящей доход деятельности (Приложение 3);
  - выплаты в соответствии с Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (Приложение 4);
  - выплаты в соответствии с Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» по приносящей доход деятельности (Приложение 5);
  - выплаты в соответствии с Положением «О порядке компенсационных выплат и выплатах социального характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (Приложение 6);
  - выплаты в соответствии с Положением «О порядке компенсационных выплат и выплатах социального характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» по приносящей доход деятельности (Приложение 7).
- 8.6. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 8.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.
- 8.8. На преподавателей и других педагогических Работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа Работников,

выполняющих эту работу помимо основной в том же колледже), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.9. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приказ Министерства образования Московской области на высшую и первую квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории.

8.10. Работодатель обязуется осуществлять своевременные изменения в начислении заработной платы в соответствии с изменениями в действующем законодательстве РФ.

8.11. Руководящим работникам и специалистам Колледжа, награжденным ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками и почетными званиями:

- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
- «Почетный работник науки и техники РФ»
- «Почетный работник сферы молодежной политики РФ»
- «Отличник просвещения»
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»
- «За милосердие и благотворительность»
- «Заслуженный работник образования Московской области»

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада)

- кандидат наук

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада)

- ученая степень доктор наук

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада) на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки», по согласованию с Учредителем (Министерство образования Московской области) и по представлению Совета Колледжа.

8.12. Лицам, награжденным:

- государственными наградами:

- ✓ орден Почёта;
- ✓ орден Дружбы;
- ✓ орден «За заслуги перед Отечеством»;
- ✓ медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
- ✓ медаль Пушкина;

- ведомственными (отраслевыми) наградами:

- ✓ Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- ✓ медаль К.Д. Ушинского;
- ✓ медаль Л.С.Выгодского
- ✓ знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- отраслевыми нагрудными знаками (значками):
  - ✓ «Отличник просвещения СССР»;
  - ✓ «Отличник народного просвещения»;
  - ✓ «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
  - ✓ «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
  - ✓ «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
  - ✓ «За милосердие и благотворительность»

и работающим в колледже, может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций.

Данные выплаты производятся в пределах выделенных образовательной организации средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат принимает колледж.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой) награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

- 8.13. Оплата труда педагогических и руководящих Работников Колледжа, установленная по квалификационным категориям, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.
- 8.14. При переходе педагогического Работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.
- 8.15. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если Работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), Работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 8.16. Начисленная Работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что Работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае Работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.
- 8.17. Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.
- 8.18. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.
- 8.19. В целях материальной поддержки педагогических Работников и руководителей образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года

уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- 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.

8.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению Работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

8.21. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8.22. Работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается заработная плата с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель имеет право за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда Работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

8.23. Сотрудникам, взявшим на основании ст. 93 Трудового Кодекса РФ неполный рабочий день, оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

8.24. Компетенцию образовательного учреждения по установлению стимулирующих выплат Работникам реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

8.24.1. На установление стимулирующих выплат руководитель учреждения определяет процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения.

8.24.2. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ МО «Серпуховский колледж» и утверждается приказом руководителя.

8.24.3. Согласно ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

8.24.4. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.24.5. 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.

- 8.24.6. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).
- 8.24.7. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
- 8.24.8. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.
- 8.24.9. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.
- 8.24.10. Конкретный размер доплаты отражается в приказе по Колледжу. В приказе должно быть указано:
- какую работу выполняет Работник;
  - объем работы;
  - установление той или иной доплаты в процентном отношении к тарифной ставке, окладу или в абсолютном размере и на какой срок.
- 8.24.11. Варианты совмещения по должностям и профессиям временно отсутствующих Работников производится за счет экономии по фонду заработной платы, с учетом производственной необходимости и наличия экономии фонда заработной платы.
- 8.25. Оплата сверхурочной работы при подведении итогов суммированного учета рабочего времени осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ, и составляет:
- за первые 2 часа работы – полуторный размер оплаты;
  - за последующие часы – двойной размер оплаты.
- По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст.152 ТК РФ.
- 8.26. Оплата труда Работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 8.27. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 8.28. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, Работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) Работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов, согласно приложению № 3 к Отраслевому региональному

соглашению, регулирующему социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области.

- 8.29. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **IX. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам колледжа**

- 9.1. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки (на основании гл.24 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (на основании гл.25 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (на основании гл.26 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника (на основании действующего законодательства РФ);
- при расторжении трудового договора (на основании гл.27 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника (на основании действующего законодательства РФ);
- при переводе Работника на другую нижеоплачиваемую работу (на основании ст.182 ТК РФ);
- по временной нетрудоспособности (на основании ст. 183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (на основании ст. 184 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (обследование) на основании ст. 185 ТК РФ;
- в случае сдачи ими крови или ее компонентов (на основании ст.186 ТК РФ);
- при направлении Работодателем для повышения квалификации (на основании ст. 187 ТК РФ).

- 9.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

- 9.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.

- 9.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением), допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.259 ТК РФ).

- 9.5. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

- 9.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случая ликвидации учреждения.

- 9.7. Увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается в случаях, предусмотренных ст.261 ТК РФ.

- 9.8. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати



лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением случаев, увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

- 9.9. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.268 ТК РФ).
- 9.10. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:  
- Работник заключает с работодателем ученический договор.
- 9.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, предусмотренных Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области.
- 9.12. Работнику предоставляются другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

#### **Х. Обеспечение требований охраны труда. Основные права и обязанности Работодателя и Работников колледжа**

- 10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации обеспечиваются согласованными действиями Работодателя и Профсоюза.
- 10.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:
- 10.2.1. строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации;
- 10.2.2. обеспечить гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусмотренные действующими законодательными актами Российской Федерации и Московской области об охране труда. Не препятствовать Работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- 10.2.3. выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (Приложение № 8);
- 10.2.4. на основании ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, подлежащих СОУТ, в соответствии с Приложением № 2 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- 10.2.5. проводить (осуществлять) в установленном порядке обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в процессе трудовой деятельности;
- 10.2.6. обеспечить Работников за счет средств организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

- индивидуальной защиты, в соответствии с Перечнем профессий Работников, получающих бесплатно специальную одежду и обувь, и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 9);
- 10.2.7. обеспечить реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
  - 10.2.8. обеспечить своевременную выдачу Работникам моющих, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №10) в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
  - 10.2.9. организовывать проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, которые, согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, подлежат медицинскому осмотру;
  - 10.2.10. не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";
  - 10.2.11. создать безопасные условия для Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
  - 10.2.12. организовать контроль за состоянием охраны труда;
  - 10.2.13. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах о риске повреждения здоровья (в соответствии со ст. 212 ТК РФ);
  - 10.2.14. определять степень ответственности Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере;
  - 10.2.15. определять порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ. Обучение и проверка знаний требований охраны труда проводятся у всех Работников;
  - 10.2.16. со всеми вновь принятыми в организацию работниками, а также с иными категориями Работников, указанными в постановлении Министерства образования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 проводить вводный и первичный инструктажи, причем первичный до начала самостоятельной работы. Проводить не реже 1 раза в 6 месяцев инструктажи и проверку знаний сотрудников на рабочих местах по технике безопасности и охране труда. Внеплановые и целевые инструктажи по охране труда проводятся по мере необходимости;
  - 10.2.17. организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения Работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи, пострадавшим в сроки, установленные Работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу;

- 10.2.18. при отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности;
  - 10.2.19. отказ Работника от выполнения работ возможен после предварительного письменного уведомления Работодателя и составления акта комиссией, состоящей из представителя трудового коллектива, ответственного за охрану труда и Работодателя;
  - 10.2.20. создать условия для осуществления деятельности Профсоюза;
  - 10.2.21. обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих;
  - 10.2.22. не препятствовать Работнику в осуществлении им права на работу по совместительству как в учреждении, так и за его пределами;
  - 10.2.23. обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, а так же наглядных материалов (стендов, плакатов, уголок с информацией) по охране труда;
  - 10.2.24. обеспечить обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 10.2.25. оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении;
  - 10.2.26. обеспечивать доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - 10.2.27. обеспечить своевременную разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда;
  - 10.2.28. обеспечить выделение средств на мероприятия по охране труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ, Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг;
  - 10.2.29. обеспечить дополнительную оплату, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и иные, предусмотренные трудовым законодательством льготы и компенсации Работникам на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда;
  - 10.2.30. обеспечить охрану труда женщин и несовершеннолетних сотрудников в соответствии с требованиями ТК РФ.
- 10.3. Работник в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:
- 10.3.1. соблюдать требования охраны труда;
  - 10.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - 10.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
  - 10.3.4. 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);

- 10.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 10.4. Профсоюз обязуется следить за соблюдением Работодателем трудового законодательства и настоящего коллективного договора.
- 10.5. Профсоюз представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.
- 10.6. Профсоюз имеет право осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.
- 10.7. Работодатель обязуется разрабатывать инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ и знакомить Работников с ними. Разработка и утверждение инструкции по охране труда для Работников производится с учетом мнения Профсоюза.
- 10.8. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

#### **XI. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств**

- 11.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.
- 11.2. Контроль за выполнением договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.
- 11.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.
- 11.5. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).
- 11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

#### **XII. Заключительные положения**

- 12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.
- 12.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБПОУ МО «Серпуховский колледж», расторжении трудового договора с директором Колледжа, а также в других случаях, указанных в ст.43 ТК РФ.
- 12.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ). 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.

- 12.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Московской области и положениями действующего коллективного договора.
- 12.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 12.6. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.
- 12.7. Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 12.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Колледжа в течение 10 рабочих дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 12.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, а также реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.
- 12.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 12.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 12.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 12.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 12.15. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.