

СОГЛАСОВАНО  
Председатель общего собрания  
трудового коллектива  
ГБПОУ СРКВТиЭ

 Н.Г. Терентенко  
«15» июля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБПОУ СРКВТиЭ

  
 Г.Г. Агаджанов  
«15» июля 2020 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной  
техники и электроники»

5231 15.07.2020  
  


Ставрополь  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ – 3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ – 5
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА – 10
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА – 10
РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА – 14
РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ – 17
РАЗДЕЛ 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ – 17
РАЗДЕЛ 8. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ – 18
РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ – 19

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Конституцией Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда (далее - МОТ), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - РФ), Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники» регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники» (далее - работодатель, колледж, СРКВТиЭ) в лице директора Агаджанова Георгия Георгиевича, с одной стороны; - работники СРКВТиЭ, единственным уполномоченным представителем которых является общее собрание трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники» (далее – общее собрание) в лице представителя \_\_\_\_\_, с другой стороны.

1.3. Работники СРКВТиЭ уполномочивают:

- общее собрание быть представителем интересов работников СРКВТиЭ как при заключении настоящего Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия настоящего Договора; представлять интересы работников СРКВТиЭ по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников СРКВТиЭ, условий и охраны труда и т.д.;

- председателя общего собрания подписать от имени работников СРКВТиЭ настоящий Договор с работодателем.

1.4. Работодатель признаёт общее собрание единственным полномочным представителем работников, являющимся выразителем и

защитником профессиональных и социальных интересов всех работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени настоящий договор.

1.5. Настоящий Договор устанавливает права и обязанности работодателя и работников СРКВТиЭ и регулирует социально-трудовые отношения в СРКВТиЭ в объеме, дополняющем и расширяющем гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.6. Настоящий договор заключён 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 работникам, соблюдения индивидуальных прав и свобод личности.

1.7. Настоящий Договор заключён для решения следующих задач:

- создание эффективной системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов сторон Договора, осуществлению стабильной деятельности Колледжа, упрочению его престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- организация системы охраны труда, обеспечение условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни работников;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников СРКВТиЭ в условиях становления рыночных отношений;
- укрепление роли работников и общего собрания в определении перспектив развития колледжа и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, работниками и общим собранием;
- создание эффективной системы морального и материального поощрения работников СРКВТиЭ.

1.8. Договаривающиеся стороны при заключении Договора обязуются:

1.8.1 руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства РФ;

- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание

Договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;

1.8.2 объединять усилия для повышения авторитета Колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников СРКВТиЭ;

1.8.3 сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам, касающимся их деятельности, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

1.9. Общее собрание поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Колледжа, по укреплению производственной и учебной дисциплины. Каждое должностное лицо Колледжа за нарушение прав и противодействие деятельности общего собрания в любых формах несёт ответственность в порядке, установленном законодательством РФ и настоящим Договором.

1.10. Условия настоящего Договора не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников СРКВТиЭ по сравнению с условиями настоящего Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства РФ. В случае изменения законодательства РФ в части ухудшающей положение работников СРКВТиЭ по сравнению с условиями Договора, действуют нормы настоящего Договора.

1.11. Подписанный сторонами Договор, а также протоколы разногласий в семидневный срок со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя в Комитет труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя для уведомительной регистрации.

1.12. Условия Договора обязательны для его сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Действие договора распространяется на всех работников Колледжа.

**Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1 трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Колледжа, настоящим Договором и регулируются трудовым договором;

2.1.2 трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок;

2.1.3 в СРКВТиЭ могут заключаться трудовые договоры о дистанционной работе;

2.1.4 заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

2.1.5 трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС), и научных работников в Колледже могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 ТК РФ;

2.1.6 содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, настоящего Договора, Устава и иных локальных нормативных актов Колледжа. Типовые формы трудовых договоров с различными категориями работников (в том числе типовая форма трудового договора о дистанционной работе) утверждаются приказами директора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.2. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

2.2.1 при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.2.2 руководствоваться приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования» и профессиональными стандартами утвержденных министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

2.2.3 в соответствии с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

2.2.4 обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, и своевременное заключение соответствующих дополнительных соглашений к трудовому договору. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, иными соглашениями и Договором, являются недействительными и не подлежат применению. Изменение подведомственности (подчиненности) Колледжа или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками СРКВТиЭ;

2.2.5 не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации

должностных обязанностей, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

2.2.6 учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

2.2.7 производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

2.2.8 обеспечить полную занятость преподавательского состава, не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников Колледжа соответствующей квалификации, ограничиваясь привлечением специалистов, читающих уникальные (авторские) курсы;

2.2.9 создать при необходимости условия для переобучения работников, переходящих с одной работы на другую внутри Колледжа (перемещение);

2.2.10 соблюдать требования трудового законодательства РФ в отношении применения труда несовершеннолетних.

2.3. Штатное расписание Колледжа утверждается приказом директора на основании утвержденной организационной структуры Колледжа, обеспечивающей осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся. Численный состав работников Колледжа должен являться достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Минобрнауки России.

2.4. Прием, перевод, основания и порядок прекращения трудового договора с работниками Колледжа регулируются нормами трудового законодательства РФ, законодательства об образовании, настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.5. Прием на работу в Колледж осуществляется согласно штатному расписанию и правилам, установленным законодательством РФ для отдельных категорий работников.

2.6. С целью повышения квалификации работников Колледжа осуществляет планирование повышения их квалификации на основе планов цикловых комиссий и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств. При этом учитываются решения структурных подразделений о формах и продолжительности повышения квалификации: стажировка, семинар, командировка и другие. При этом работнику предоставляются установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации.

2.7. Работодатель обязуется при наличии возможности и поступлении соответствующих целевых бюджетных финансовых средств повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.



2.8. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника Колледжа - осуществляется только в строгом соответствии со статьями 72.1 и 72.2 ТК РФ

2.9. Работодатель и общее собрание обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате проведения организационноштатных мероприятий или ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

2.10. Стороны Договора обязуются не допускать необоснованных сокращений работников. Массовое высвобождение работников Колледжа, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, перепрофилированием или ликвидацией структурных подразделений, может осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления общего собрания и соответствующих органов занятости. Работодатель обязуется не менее чем за два месяца (а при массовом увольнении за три месяца) до предполагаемого сокращения, представлять общему собранию проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: сокращения численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Колледже.

2.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе в Колледже при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим лицам:

- работникам, проработавшим в Колледже свыше 15 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работникам, награжденным государственными наградами РФ.

2.13. Увольнение педагогических работников, в том числе замещающих должности, относящиеся к преподавательскому составу, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штата допускается только после окончания выполнения ими работ в рамках реализации Колледжем исследовательских проектов.

2.14. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предлагает работнику 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как по месту нахождения самого Колледжа, так и его филиалов;

- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников стороны исходят из того, что система оплаты труда работников СРКВТиЭ устанавливается настоящим Договором и локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

3.2. Заработная плата работникам Колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников Колледжа, иными локальными нормативными актами работодателя, не противоречащими законодательству РФ, и условиями трудового договора.

### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени работника Колледжа, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю.

4.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством РФ - не более 36 часов в неделю.

4.4. При внутреннем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.5. При внешнем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.6. Учебная работа ПС определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – личным индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, заседания цикловых комиссий и педагогических советов, проведения запланированных личным индивидуальным планом мероприятий.

4.7. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не рекомендуется:

а) наличие последней пары во вторую смену и первой пары в первую смену на следующий день;

б) наличие двух окон в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

4.8. В Колледже устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) для работников, являющихся инвалидами I и II группы.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается: - на один час для всех работников; - на 2 часа для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. В других случаях, не установленных ТК РФ,

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

4.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается с письменного распоряжения работодателя. Работнику, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха.

4.12. Работники Колледжа могут привлекаться к работе в ночное время в порядке, установленном ст. 96 ТК РФ.

4.13. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором: для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

4.14. Стороны исходят из того, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

4.15. Для отдельных категорий работников Колледжа устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом директора Колледжа.

4.16. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, определяются в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15.

4.17. Установление и отмена ненормированного рабочего дня, 6-дневной рабочей недели, неполного рабочего времени или режима гибкого рабочего времени производится приказом директора Колледжа с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора, установленных законодательством РФ.

4.18. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогического работника Колледжа. В эти периоды педагогический работник выполняет педагогическую работу (в том числе методическую и организационную, связанную с реализацией образовательной программы), предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, в

пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной ему до начала каникул), и ежедневной продолжительности рабочего времени, необходимого для выполнения работ.

4.19. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск по утвержденному графику продолжительностью 28 календарных дней, несовершеннолетним работникам продолжительностью 31 календарный день, а педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время имеют следующие работники: - преподавательский состав; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; мужья женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; в возрасте до восемнадцати лет; усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет; в иных случаях предусмотренных действующим законодательством.

4.20. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится под роспись до сведения всех работников. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

4.21. Стороны договорились, что на период санаторно-курортного лечения отпуск работнику предоставляется в соответствующие сроки.

4.22. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, При переносе отпуска по указанным причинам стороны исходят из преимущества работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не более 3 частей, по согласованию между работником и работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней). В исключительных случаях по решению директора либо лица, уполномоченного директором, на основании письменного заявления работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на большее количество частей с учетом требований ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

4.24. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв работника из:

- перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.25. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.26. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы (но не ранее чем через 10 лет непрерывной педагогической работы).

4.27. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

5.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

5.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

5.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также утвержденным планом графиком по структурным подразделениям и обеспечивает его поэтапное выполнение.

5.2.4. Обеспечивает работников медицинскими аптечками, сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследования) работников, ежегодных медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, а также обязательное социальное

страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

5.2.6. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Проводит своевременное и качественное обучение и инструктаж по охране труда с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками, обучающимися, проходящими учебно-производственную практику в структурных подразделениях колледжа, при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями и локальными нормативными актами колледжа. Обеспечивает соблюдение работниками колледжа требований, правил и инструкций по охране труда. Обеспечивает за счет собственных средств наличие и ведение в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов регистрации инструктажей в отношении работников и обучающихся колледжа. Обеспечивает разработку, пересмотр и утверждение инструкций по охране труда применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы по согласованию с профкомом.

5.2.7. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Работодатель предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и устанавливает ежемесячные стимулирующие выплаты.

5.2.8. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.9. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением.

5.2.10. Предусматривает участие технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в соответствующие органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1 обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.3.2 обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

5.3.3 осуществлять бесплатно по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (в том числе на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте химического фактора, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс 3 (подклассы 3.1, 3.2, 3.3.), и уровни которых превышают установленные нормативы (далее - вредные условия труда), в порядке, установленном ст. 222 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н;

5.3.4 устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс 3 (подкласс 3.3.), сокращенную продолжительность рабочего времени - 35 часов;

5.3.5 предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым по результатам специальной оценки условий труда установлен класс 3 (подклассы 3.2., 3.3.), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 7 календарных дней;

5.3.6 устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима от нормального на рабочих местах в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы (Приложение 3 к настоящему Договору). Сокращение продолжительности рабочего времени осуществляется приказом директора на основании протокола специализированной организации либо созданной приказом директора комиссии колледжа, подтверждающего отклонение температурного режима от допустимых величин. Оплата труда работников за время, на которое уменьшено рабочее время, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ;

5.3.7 проводить за счет средств работодателя обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами колледжа.

5.3.8. содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения и рабочие места, места общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году,



обеспечивать рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда.

5.4. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отнесенных к списку № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, утвержденному постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10, имеют право на льготное пенсионное обеспечение.

5.5. общее собрание обязуется:

5.5.1 участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда;

5.5.2 заслушивать на заседаниях общего собрания результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и безопасности;

5.5.3 участвовать в работе комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности инфраструктуры колледжа к началу учебного года;

5.5.4 участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

5.6. Работники обязуются:

5.6.1 соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством РФ;

5.6.2 своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях социальной защищенности работников колледжа работодатель и общее собрание ежегодно формируют пакет социальных программ и определяют принципы расходования средств на социальные нужды работников в пределах средств работодателя, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий период по следующим приоритетным направлениям:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе колледжа;
- улучшение условий и безопасности труда и учебы;
- оказание материальной помощи малообеспеченным работникам или находящимся в трудной жизненной ситуации, частичная оплата лечения и

медикаментов при заболевании работников и членов их семей, в связи со смертью члена семьи;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

6.2. Работодатель вправе оказать содействие в решении вопросов предоставления материальной и иной помощи следующим категориям работников: из числа одиноких пенсионеров; инвалидов; лиц, имеющих многодетную семью; лиц, воспитывающих ребенка без матери (отца); тяжелобольных работников; а также иных категорий работников по усмотрению работодателя, за счет внебюджетных средств колледжа.

## 7. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

7.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны, подписавшие его, их представители. Выполнение положений настоящего Договора контролируется работодателем и общим собранием.

7.2. В порядке контроля выполнения настоящего Договора работодатель и общее собрание имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

7.3. При возникновении споров, связанных с применением настоящего Договора, работники вправе обратиться к общему собранию для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением настоящего Договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель обязуется в двухнедельный срок с момента получения требования общего собрания о выявленных нарушениях условий настоящего Договора сообщить общему собранию о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимой информации или искажившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения настоящего договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего Договора, могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

## РАЗДЕЛ 8. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

8.1. Настоящий Договор вступает в силу с 15 июля 2020 года и действует по 16 июля 2023 года. По истечении данного срока стороны имеют

право продлить действие настоящего Коллективного договора, но не более чем на три года.

8.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

8.3. Изменения и дополнения разделов договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

8.4. Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

8.5. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, а также при исполнении условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для разрешения коллективного трудового спора.

8.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования колледжа, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа. При смене формы собственности колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации колледжа настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно работодателем и общим собранием в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором.

9.2. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.3. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если они противоречат нормам законодательства РФ или изменившимися условиями финансирования колледжа.

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

9.5. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством РФ.

Тыс. руб. израсходовано  
на операции по  
кв. (обязательств) в сумм 8.  
1944 г. 13.12.44  
в кн. 8. К.

