

От работодателя:  
Директор ГБПОУ РО  
«ВПК им. М. А. Шолохова»

  
А. Н. Полумеева  
«30» июня 2021 года

От работников:  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
«ВПК им. М. А. Шолохова»

Семф И. В. Сапронова  
«30» июня 2021 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Ростовской области  
«Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова»  
с 30.06.2021 г. по 29.06.2024 г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду министерства  
труда и социального развития  
Ростовской области

Регистрационный

№ \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_

ст. Вешенская  
2021  
Шолоховский район

отношения в ГБПОУ РО «Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова» с 30.06.2021 г. по 29.06.2024 г.

1.2 Сторонами настоящего договора являются:

**Работодатель** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – **директора Полумеевой Анжелики Николаевны**, действующего на основании Устава.

**Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – **председателя Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» Сапроновой Ирины Владимировны**.

1.3 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

1.5 Случаи, когда работодателю необходимо запросить мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- определение конкретных размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания, в случаях, если законодательством установлен обязательный учет мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» (ст. 193 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);

- иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 53 ТК РФ).

1.6 Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10 При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Впоследствии стороны могут либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор.

## **2 Трудовые отношения**

2.1 Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2 При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3 Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.4 Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, установленным статьей 57 ТК РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

2.5 Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.6 При изменении условий трудового договора, стороны заключают в письменном виде дополнительное соглашение к нему.

2.7 Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.8 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.9 Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10 Перевод работника на другую работу, прекращение трудового договора с ним осуществляются в установленном законом порядке.

2.11 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом

учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами колледжа, связанными с осуществлением им трудовой деятельности.

### **3 Оплата и нормирование труда**

3.1 Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, Положения об оплате труда работников Колледжа.

3.2 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в Колледже, предусмотренной настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Коллективным договором и трудовым договором.

3.3 В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается два раза в месяц в установленные дни:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца (за отработанное время);
- за вторую половину месяца – 05 числа следующего месяца (за отработанное время).

3.4 Заработная плата перечисляется на банковский счет работника или через кассу Колледжа в соответствии с его заявлением.

3.5 Работодатель обязуется:

3.5.1 Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущению какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.5.2 Не допускать планирование педагогическому работнику нагрузки, оплата которой не предусматривается, а также принуждение педагогического работника к выполнению такой нагрузки.

3.5.3 Не допускать выплаты заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью выполнившего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

3.5.4 При выплате заработной платы извещать в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплаты, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5.5 При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работника, установленную в трудовом договоре.

3.5.6 Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска.

3.5.7 При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

3.5.8 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами Колледжа и настоящим Коллективным договором.

3.5.9 Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

3.5.10 Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, – 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

3.5.11 Возмещать все расходы работников, связанные со служебными командировками.

3.5.12 Осуществлять изменение оплаты труда:

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, наградами – со дня присвоения или награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук – со дня принятия решения ВАК России.

3.5.13 На начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки на преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной работы в Колледже).

3.5.14 Возмещать работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.5.15 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.5.16 Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.6 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Колледжа несет директор Колледжа.

3.7 Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» обязуется:

3.7.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

3.7.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов Колледжа по вопросам регулирования оплаты труда.

3.7.3 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

3.7.4 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

## **4 Рабочее время и время отдыха**

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

4.2 Образовательная деятельность осуществляется в рамках шестидневной рабочей недели с одним выходным днем – воскресенье.

4.3 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.4 Для женщин, работающих в сельской местности, на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 установлена 36-часовая рабочая неделя.

4.5 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Установлены места для отдыха и приема пищи, а также должности, по которым обеденный перерыв входит в рабочее время: для сторожей – вахта, вахтеров – вахта, кочегаров – комната отдыха, уборщиков служебных помещений – столовая (в общежитии – вахта), у дежурного по общежитию – вахта.

4.6 Для работников Колледжа может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, по просьбе женщин, вышедших на работу и одновременно находящихся в отпуске по уходу за ребенком, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.7 Администрация Колледжа обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы всех работников.

**4.8 Особенности рабочего времени и времени отдыха административно-управленческого персонала.**

4.8.1 Для административно-управленческого персонала установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Рабочий день с 8.30 ч. до 17.00 ч. – мужчины, с 8.30 ч. до 16.12 ч. – женщины, обеденный перерыв с 12.00 ч. – 12.30 ч.

4.8.2 Административно-управленческому персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников, указанных в п. 4.9.3 настоящего коллективного договора.

4.8.3 Трудовой договор с директором заключает Министерство общего и профессионального образования Ростовской области. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

**4.9 Особенности рабочего времени и времени отдыха преподавателей.**



4.9.1 Педагогическим работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

4.9.2 Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется согласно п. 3 раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» руководителям, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

4.9.3 Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с Положением колледжа «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» длительного отпуска сроком до одного года».

4.9.4 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье;
- в зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- объем учебной нагрузки педагогическим работникам и работникам, совмещающим основную работу с преподавательской деятельностью, устанавливается Работодателем исходя из количества часов учебного плана основной профессиональной образовательной программы, обеспеченности кадрами и в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- учебная нагрузка педагогическим работникам, норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

- при установлении на новый учебный год учебной нагрузки педагогических работников, для которых колледж является местом основной

работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах;

- установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут;

- конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется расписанием учебных занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке;

- выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий. После начала урока и до его окончания преподаватель и обучающийся должны находиться в учебном помещении. Преподаватель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий;

- другая часть педагогической работы преподавателей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется локальными нормативными актами, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника;

- объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;

- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме;

- в случае уменьшения количества обучающихся или сокращения количества часов по учебным планам и программам, количества групп указанный в трудовом договоре объем учебной нагрузки работника может быть уменьшен по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 Трудового кодекса РФ;

- дни недели (или иные периоды времени, в течение которых колледж осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, и т.п.;

- преподаватели в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий;

- для преподавателей в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Преподавателям обеспечивается возможность приема

пищи одновременно с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении. Для этого чаще всего используются перемены (краткие перерывы) между учебными занятиями, которые включаются в нормированную часть рабочего времени преподавателей;

- предусмотренные ст. 262 Трудового кодекса РФ дополнительные выходные дни могут предоставляться преподавателям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, путем высвобождения одного дня в неделю без потери учебной нагрузки, перераспределяемой по другим дням недели;

- работодатель обязан ознакомить педагогический коллектив до их ухода в очередной трудовой отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме;

- отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летнее время;

- преподавателям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней.

#### **4.10 Особенности работы в режиме гибкого рабочего времени:**

- при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Колледж обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

#### **4.11 Особенности рабочего времени и времени отдыха работников, которым установлен сменный режим работы:**

- при сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова». Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

#### **4.12 Особенности суммированного учета рабочего времени:**

- когда по условиям работы в Колледже в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, применяется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца;

- 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;

- порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

#### 4.13 Особенности разделения рабочего дня на части:

- при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

#### 4.14 Особенности работы в ночное время:

- ночное время – время с 22 часов до 6 часов;

- продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки;

- не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время;

- продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда;

- к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (п. 5 ст. 96 ТК РФ).

4.15 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников **к сверхурочным работам** только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при

условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.16 Для отдельных категорий работников может быть установлен режим работы, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором.

4.17 В случае добавления в штатное расписание новых должностей к ним применимы те разделы коллективного договора, к категории которых относится должность работника, с учетом условий заключенного с ним трудового договора.

4.18 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.19 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.20 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.21 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### 4.22 Особенности условий труда инвалидов:

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

- привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.23 При неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановке Работодатель при необходимости принимает меры по организации работ дистанционно, в порядке, установленном действующими нормативными актами, локальными нормативными актами Колледжа.

4.24 Согласно ч. 1 ст. 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, следующим лицам:

- 14 календарных дней – гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п. 13 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- 14 календарных дней – гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидов вследствие чернобыльской катастрофы (Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- иные случаи, установленные действующим законодательством РФ.

4.25 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

## **5 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1 Работодатель обязуется:

- информировать Первичную профсоюзную организацию ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» о реорганизации или ликвидации колледжа, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- в случае увольнения работника по сокращению численности или штата, осуществлять его с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»;

- трудоустраивать в первоочередном порядке инвалидов в счет установленной квоты.

5.2 Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; один из супругов, по выбору директора, при условии, если оба супруга являются работниками колледжа и подлежат сокращению.

5.3 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.4 Высвобождаемым работникам по их заявлению до увольнения предоставляется свободное время для поиска новой работы с сохранением заработной платы в течение рабочего дня в количестве часов согласованных с работодателем в неделю.

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

## **6 Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников**

6.1 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

6.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3 Работодатель обязуется:

6.3.1 Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

6.3.2 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

6.3.3 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.4 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.5 В случае направления работника с целью повышения его квалификации: - сохранять за ним место работы (должность);

- среднемесячную заработную плату по основному месту работы;
- если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

6.3.6 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном в соответствии со статьей 173 - 176 ТК РФ. 6.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные в соответствии ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях); финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников и экономии.

## **7 Аттестация работников**

7.1 В целях определения степени соответствия знаний, умений, навыков работников учреждения требованиям, предъявляемым специальностью и должностью, определения обоснованной потребности в обучении Работодатель систематически 1 раз в три года проводит аттестацию работников административно-управленческого персонала, специалистов и служащих учреждения на соответствие ими занимаемой должности в рамках требований федеральных, региональных и локальных нормативных актов.

7.2 Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется 1 раз в 5 лет в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.



### 7.3 Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, прошедшие аттестацию на присвоение квалификационной категории;
- работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;
- работники, назначенные на руководящие должности
- беременные женщины;
- работники, с которыми заключен срочный трудовой договор на определенный срок (до трех лет).

Работник, находившийся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат аттестации не ранее чем через год после выхода на работу.

7.4 Для проведения аттестационных процедур создается аттестационная комиссия в состав которой входит представитель Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова». Функции, срок действия и порядок работы комиссии регламентируются локальным нормативным актом.

7.5 Форма проведения аттестации определяется локальными нормативными актами учреждения. Профессиональная деятельность работника оценивается на основе определения его соответствия требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Профессиональному стандарту (при наличии).

## **8 Гарантии и компенсации**

8.1 Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1 Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом Колледжа.

8.1.2 Организует в Колледже общественное питание в буфете и столовой.

8.1.3 Может оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам Колледжа согласно Положению об оплате труда.

8.1.4 Предоставляет по заявлению работника один дополнительный день отдыха без сохранения среднего заработка следующим категориям работников:

- одиноким матерям, отцам, опекунам, воспитывающим детей до 3-х лет;
- инвалидам;
- матерям, имеющим ребенка-инвалида.

8.1.5 Уменьшает на 50 % оплату за обучение работникам, получающим заочное образование в Колледже.

8.1.6 Оказывает на безвозмездной основе работникам Колледжа и их детям дополнительные образовательные услуги, реализуемые в Колледже.

8.1.7 Предоставлять в УСЗН список работников, имеющих право на компенсацию по коммунальным услугам.

## **9 Охрана труда и здоровья**

9.1 Работодатель обязуется:

9.1.1 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определяется в Соглашении по охране труда, заключаемом работодателем и согласованное с Первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

9.1.2 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

9.1.3 Представлять в Первичную профсоюзную организацию ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.4 Проводить совместно с Первичной профсоюзной организацией ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

9.1.5 Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.6 Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

9.1.7 Проводить противопожарную пропаганду, обучать работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивать сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

9.1.8 Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.1.9 Обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи (при наличии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке) во всех спортивных залах, классах и лабораториях для проведения практических, лабораторных и лабораторно-практических занятий, связанных с повышенной травмоопасностью (работа с химическими и вредными веществами, острыми/режущимися предметами, электрооборудованием и т.д.).

9.1.10 Осуществлять инструктаж работников по охране труда, противопожарной охране.

9.1.11 Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в соответствии с Приказом

Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

9.1.12 Обеспечивать в течение года в административных помещениях и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

9.1.13 Требования к организации работ с персональными электронными вычислительными машинами и копировально-множительной техникой установлены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

9.1.14 Создавать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

9.1.15 Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников Колледжа, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа, являющемуся приложением к настоящему Коллективному договору.

9.1.16 Ежегодно выделять средства для приобретения работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, медицинских аптечек.

9.2 Работники обязуются:

9.2.1 Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда;

9.2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

9.2.4 Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя;

9.2.5 Соблюдать противопожарный режим и требования нормативных актов по пожарной безопасности;

9.2.6 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3 Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» обязуется:

9.3.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда;

9.3.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников;

9.3.3 Вести разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

## **10 Гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»**

10.1 Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью.

10.1.2 Работодатель принимает решения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.3 Привлечение членов Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» к дисциплинарной ответственности осуществлять с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

10.1.4 Работодатель обязан предоставить Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» безвозмездно помещение со всем оборудованием, средствами связи, отоплением, уборкой, охраной для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступной для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.1.5 Работодатель предоставляет Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» необходимую информацию:

- по вопросам социально-экономического развития колледжа;
- по иным вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, внутренними нормативными актами колледжа.

10.1.6 Работодатель обязан рассмотреть представления Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принять меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

10.1.7 Председатель или представители Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» включаются в состав комиссий колледжа по расследованию несчастного случая, по аттестации работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, и других.

10.1.8 Работа в качестве председателя и в составе Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» признается значимой для деятельности колледжа, и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

## **11 Обязательства Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»**

11.1 Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» обязуется:

11.1.1 Представлять во взаимоотношениях с работодателем и защищать права и интересы работников по вопросам, предусмотренным трудовым законодательством в соответствии с ТК РФ.

11.1.2 Организовывать культурно-массовые, просветительные, физкультурно-оздоровительные и иные мероприятия для работников колледжа.

11.1.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями коллективного договора.

11.1.4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.1.5 Участвовать в работе комиссий колледжа по расследованию несчастного случая, по аттестации работников, по специальной оценке условий труда, и других.

11.1.6 Содействовать в оказании по мере необходимости материальную помощь в случаях, указанных в положении о материальной помощи.

11.1.7 Осуществлять свои права, предоставленные ТК РФ в полном объеме.

11.1.8 Выполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством, документами Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова», настоящим коллективным договором.

## **12 Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

12.1 Стороны договорились о нижеследующем.

12.1.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2 Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.3 Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.1.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

### **13 Приложения к коллективному договору**

1. Перечень профессий и должностей работников Колледжа, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
2. Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа.
3. Положение об оплате труда работников Колледжа.
4. Положение об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа.
5. Соглашение по охране труда.
6. Положение об оказании материальной помощи работникам Колледжа.
7. Кодекс этики и служебного поведения работников Колледжа.