

Министерство образования и науки Республики Коми

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СЫКТЫВКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.А. КУРАТОВА»

167001, Республика Коми, г. Сыктывкар, Октябрьский пр., д. 24  
Тел./Факс: (8212) 32-81-07. E-mail: sgpk@minobr.rkomi.ru  
ОКПО 85381297 — ОГРН 1081101006348 — ИНН/КПП 1101486660/11010100ë1



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного профессионального образовательного**  
**учреждения «Сыктывкарский гуманитарно-**  
**педагогический колледж имени И.А. Куратова»**  
**(ГПОУ «СГПК»)**

**на 2024 – 2026 годы**

От работников  
Представитель трудового коллектива

От работодателя  
Директор ГПОУ «СГПК»

\_\_\_\_\_ И.В. Тригуба

\_\_\_\_\_ Е.А. Выборных

«27» марта 2024 г.

«27» марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми

Регистрационный № 71-К/2024 от «23» апреля 2024 года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен между государственным профессиональным образовательным учреждением «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова» (далее - ГПОУ «СГПК», Колледж, Работодатель), в лице директора Выборных Елены Алексеевны, действующего на основании Устава, и работниками ГПОУ «СГПК», в лице представителя трудового коллектива Тригубы Игоря Васильевича, уполномоченного Общим собранием работников и обучающихся ГПОУ «СГПК» (протокол Общего собрания от 03.04.2023г. № 1), совместно именуемые «Стороны», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГПОУ «СГПК», устанавливающим взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда Работников, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, переподготовки (повышения квалификации), занятости, условий высвобождения Работников, их гарантии, компенсации и льготы, и по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Целью Коллективного договора является на основе согласования интересов Сторон определение в договорном порядке позиций Сторон по обеспечению необходимых трудовых и социально-экономических условий для Работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и поддержке стабильной и эффективной деятельности ГПОУ «СГПК».

Стороны строят взаимные отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, доверия, открытости, добросовестности, демократичности, учета реальных возможностей и стремления к достижению компромиссных решений, а также самоуправления ГПОУ «СГПК».

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании);
- Закон Республики Коми от 26.06.2017 № 54-РЗ «О социальном партнерстве»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее - Приказ № 1601);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);
- Отраслевое соглашение по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Республики Коми, на 2024-2026 годы от 11.12.2023г. (далее – Отраслевое соглашение);
- Другие нормативные правовые акты, отраслевые, региональные и иные соглашения, распространяющие свое действие на Работодателя и Работников;
- Устав ГПОУ «СГПК».

1.4. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Колледжа, включая работников, местом работы которых является Воркутинский филиал государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж

имени И.А. Куратова» (далее – Филиал), а также Работников, трудящихся на условиях внешнего совместительства.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания Сторонами и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения типа государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

Подписанный Сторонами Коллективный договор (изменения к нему) в течение одного рабочего дня со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором. Принятые Сторонами изменения Коллективного договора оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к Коллективному договору.

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

При ликвидации Колледжа Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Обязательства Сторон по Коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

В случае изменения норм правовых актов, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в части, улучшающей положения Работников Колледжа по сравнению с условиями Коллективного договора, применяются нормы данных правовых актов со дня их вступления в силу.

В случае вступления в силу правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны на равноправной основе создают комиссию для ведения переговоров по заключению коллективного договора, подготовке проекта и заключению коллективного договора, внесению в него изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия).

Представители Работников для членства в Комиссии избираются на Общем собрании (протокол Общего собрания от 03.04.2023г. № 1).

Общий состав Комиссии утверждается приказом директора и составляет не менее 10 человек (равное количество представителей Работников и Работодателя). Председателем Комиссии является представитель трудового коллектива (Работников). При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами Коллективного договора и Комиссией. Отчеты о выполнении Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из Сторон на заседаниях Комиссии.

Для осуществления контроля за ходом выполнения Коллективного договора заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год в период с 10 до 25 июня и с 10 до 25 декабря текущего отчетного года, и считаются правомочными при присутствии на них не менее половины ее членов, не менее 2 из которых должны быть представители Работников.

Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Комиссией.

1.9. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.9.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования нормативных правовых актов Российской Федерации, действие которых распространяется на Сторон, Коллективного договора, локальных нормативных актов Колледжа, трудовых договоров;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, соблюдать условия труда;
- своевременно знакомить Работников с инструкциями, приказами и другими документами, необходимыми для выполнения ими служебных обязанностей, а также определяющими их права и обязанности;
- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- повышать роль материального и морального стимулирования труда Работников;
- обеспечивать работникам возможность трудиться по своей специальности и в соответствии со своей квалификацией,
- создавать условия для производительности труда, освоения передового опыта и достижений науки и техники, профессионального и личностного роста Работников;
- соблюдать порядок и сроки проведения аттестации педагогических работников, получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов согласно трудовому законодательству РФ;
- создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников, в том числе для педагогических работников для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- взаимодействовать при письменном заявлении Работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;
- информировать Работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- защищать социально-экономические и трудовые права Работников из числа молодежи, включая:

- внедрение в Колледже различных форм поддержки и поощрения Работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Колледжа;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в соответствии с планом повышения квалификации работников;

- закрепление мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами Колледжа;

- предоставление гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, совмещающим работу с обучением, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам;

- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- при планировании расходов предусматривать выделение средств на проведение мероприятий по охране труда;

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах оценки условий труда в Колледже,

- осуществлять мероприятия по организации питания Работников и обучающихся путем обеспечения работы столовых (буфетов) Колледжа, в том числе посредством предоставления помещений для оказания услуг организациям общественного питания;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе в условиях временной работы Работников в дистанционном формате,

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативы, активность Работников, своевременно рассматривать критические замечания Работников;

- регулярно информировать трудовой коллектив о своей текущей учебной, научно-методической и финансово-хозяйственной деятельности;

- разрабатывать и реализовать меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, в том числе пропагандировать среди Работников здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, профилактику заболеваний;

- при условии финансовых возможностей и наличия соответствующей материальной базы создать условия для занятия физической культурой и спортом;

- реализовывать комплекс мер по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников старшего поколения, в том числе предпенсионного возраста;

- ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями к Коллективному договору) всех Работников Колледжа в течение 10 (десяти) рабочих дней

после его уведомительной регистрации, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам;

- разместить Коллективный договор на сайте Колледжа с даты его уведомительной регистрации, разместить на сайте Колледжа промежуточные (ежегодные) результаты выполнения Коллективного договора в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты заседания Комиссии, в случае обсуждения на заседании результатов выполнения Коллективного договора;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- соблюдать права и гарантии первичных профсоюзных организаций Колледжа (далее - Профсоюз); способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в Колледже, его Филиале;

- предоставлять Комиссии и Профсоюзу по их запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых или принятых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в разработке проектов локальных нормативных актов Колледжа, рекомендаций и разъяснений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий, обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии, сформированной Колледжем, для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- направлять проекты локальных нормативных актов в Профсоюз Колледжа в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, для предоставления мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ) и в случае недостижения согласия, но принятия локального нормативного акта (ч. 4 ст. 372 ТК РФ), информировать Профсоюз о вступлении их в силу в течение трех рабочих дней;

- оперативно уведомить Профсоюз об образовавшейся задолженности по заработной плате Работников Колледжа из бюджетов различных уровней;

- проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников в связи с сокращением численности или штата;

- информировать Профсоюз Колледжа о решениях судов, контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, путем предоставления им копии такого решения в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения решения от соответствующего государственного органа;

- на основании личных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Размер членских профсоюзных взносов определяется Уставом или иным актом Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Перечисление указанных средств в полном объеме осуществляется одновременно с выплатой заработной платы;

- в ходе реализации Коллективного договора регулярно обмениваться информацией с Комиссией и Профсоюзом, по мере необходимости проводить рабочие совещания и

взаимные консультации, создать совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету Коллективного договора;

- совместно с Профсоюзом или Комиссией (в зависимости их компетенции) обсуждать коллективные обращения Работников, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Колледже, и не позднее 10 рабочих дней письменно сообщать свой ответ. Обращения в адрес Работодателя от Профсоюза и Комиссии рассматриваются в аналогичном порядке. Профсоюз, Комиссия обязуются оперативно рассматривать и совместно обсуждать обращения Работодателя, рассматривать коллективные обращения Работников;

- оперативно рассматривать обращения Работников, поступившие в письменной форме, и не позднее 10 рабочих дней письменно сообщать свой ответ;

- по запросу Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности не позднее 3 рабочих дней со дня подачи такого заявления;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа и трудовыми договорами.

#### 1.9.2. Работодатель вправе:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

- определять организационную структуру и штатное расписание Колледжа, производить изменения в них;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- определять показатели оценки качества и эффективности труда;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- при наличии финансовых возможностей за счет предпринимательских средств закупить и подарить цветы, другие подарки в связи с юбилейными датами и другими праздниками Работников, ветеранов Колледжа;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами Колледжа;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- осуществлять иные права, предусмотренные нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами Колледжа.

#### 1.9.3. Каждый Работник Колледжа обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями, локальными нормативными актами Колледжа, нормативными правовыми актами РФ;

- соблюдать Устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты Колледжа, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и указания директора Колледжа и непосредственно своих вышестоящих руководителей;

- соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, антитеррористической безопасности;
- постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- содержать в чистоте и порядке служебные помещения;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников, принимать меры к предотвращению ущерба, по назначению и бережно использовать оборудование, аппаратуру, книжный фонд, мебель и другое имущество;
- нести материальную ответственность за причиненный Колледжу ущерб в установленном порядке в случае, если ущерб принесен по вине Работника;
- обеспечивать сохранность пропусков в здания Колледжа в соответствии с инструкциями и правилами;
- в рабочее время носить бейдж с указанием названия Колледжа, ФИО, занимаемой должности, так, чтобы его могли прочесть третьи лица;
- своевременно (в первый день явки на работу) предоставлять оправдательные документы в связи с невыходом на работу;
- в установленных случаях проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в медицинских организациях (учреждениях) любой формы собственности, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров;
- дорожить деловой репутацией Колледжа и приумножать его добрые традиции, способствовать повышению позиций Колледжа среди образовательных учреждений;
- поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности, бесконфликтности, взаимовыручки;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа и трудовыми договорами.

1.9.4. В соответствии с законодательством РФ и достигнутой сторонами договоренностью каждый Работник Колледжа имеет право на:

- изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы, а также условиями трудового договора;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников в случаях, установленных законодательством РФ, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- повышение квалификации, переподготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

- участие в управлении Колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Колледжа и Коллективным договором формах;
  - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
  - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством РФ, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Колледжа;
  - обращение за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, ее условиями к специалистам и администрации Колледжа;
  - внесение предложений по улучшению работы Колледжа, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания;
  - обжалование приказов и распоряжений Работодателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - пользование услугами библиотеки, информационных фондов учебных подразделений, а также услугами столовой Колледжа;
  - в установленном порядке избирать и быть избранными в органы управления Колледжа, в соответствии с Уставом Колледжа;
  - участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Колледжа;
  - получение надбавки, доплаты и других выплат, предусмотренные Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами Колледжа;
  - защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
  - осуществление иных прав, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами Колледжа.
- 1.10. Права, обязанности, полномочия Профкома и Комиссии определяются соответствующими положениями. Профсоюз и Комиссия в рамках своих полномочий обязуются, но не исключительно:
- всемерно содействовать реализации Коллективного договора;
  - осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, включая за соблюдением мер социальной поддержки Работников Колледжа в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и Коллективным договором, за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты, за своевременным и полным перечислением страховых и иных платежей в бюджетную систему РФ, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов Работников Колледжа, оказывать Работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности среди Работников Колледжа;

- участвовать в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

#### 1.10.1. Профсоюз обязуется:

- проводить экспертизу проектов локальных нормативных актов Колледжа, затрагивающих права и интересы работников Колледжа, предоставить замечания и предложения, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования, в случае необходимости обращается в контролирующие органы;

- содействовать профессиональному росту педагогических и других Работников Колледжа;

- обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях Колледжа в других комиссиях, согласно локальным нормативным актам Колледжа;

- участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства;

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников Колледжа;

- содействовать в проведении специальной оценки условий труда Работников, проводить независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников, оказывать методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда;

- уведомлять Коми республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации о вступлении директора Колледжа в члены Профсоюза в течение 5 дней со дня вступления, если другими нормативными актами не установлен иной срок;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа.

1.11. Право Работников на участие в управлении Колледжем непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ, иными нормативными актами РФ, Коллективным договором, Уставом Колледжа.

#### 1.12. Основными формами участия Работников в управлении Колледжем являются:

- учет мнения Профкома и Комиссии в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными актами РФ, Положениями Профкома и Комиссии, Коллективным договором, Уставом Колледжа, локальными нормативными актами Колледжа;

- участие Работников в работе Колледжа путем участия председателя Профкома или представителя Комиссии в работе комиссий Колледжа с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами РФ, Положениями Профкома и Комиссии, Коллективным договором, Уставом Колледжа, локальными нормативными актами Колледжа;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- проведение Профкомом и Комиссией консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными нормативными актами РФ, Положениями Профкома и Комиссии, Коллективным договором, Уставом Колледжа, локальными нормативными актами Колледжа.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Прием на работу в Колледж осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Отраслевым соглашением, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для заместителей директора, руководителя Филиала, главного бухгалтера, руководителей обособленных структурных подразделений Колледжа - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов Колледжа.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

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

На дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова Работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

В трудовых договорах и дополнительных соглашениях с Работниками, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, сведения о дистанционной работе указываются в соответствии с программой.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). В таком случае внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется.

2.5. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Работодатель производит записи в трудовые книжки, в том числе по личному заявлению Работника обеспечивает ведение бумажной трудовой книжки, и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.8. Допускается заключение договоров по совместительству, работа на основании которых может выполняться Работниками Колледжа, так и работниками других организаций. В этом случае в трудовом договоре обязательно указывается на то, что работа является совместительством.

Регулирование труда лиц, в Колледже по совместительству, осуществляется в соответствии с гл. 44 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. №41 «Об

особенностях работ по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату в соответствии со ст. 62, ст. 151 ТК РФ.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности), с его согласия.

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия Работника.

С согласия Работника на дополнительную работу Работодатель издает приказ и заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

В дополнительном соглашении работодатель обязан указать срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу (совмещение или расширение зон обслуживания, увеличение объема), ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.10. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков ее выполнения и размеров оплаты.

Классное руководство возлагается на Работника только с его согласия.

2.11. Возложение на Работника дополнительной педагогической нагрузки, в том числе временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, производится Работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия Работника.

Отказ Работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.12. Работа по установлению учебной нагрузки педагогических Работников, классного руководства на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения Работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.13. В трудовом договоре с педагогическим Работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки. Порядок ее определения регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

В указанных в пп. «б» настоящего пункта Коллективного договора случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до наступления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения происходят по соглашению сторон трудового договора (п. 1.8. ч.1 Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601).

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

По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ, другие причины и т.д.), за исключением изменения трудовой функции Работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. 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.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности в зависимости от территориального места работы Работника (г. Сыктывкар или г. Воркута).

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.18. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение) Колледжа не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.19. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18 лет по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации колледжа), помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

2.20. За 3 рабочих дня до дня увольнения (в случае увольнения без отработки - не позднее дня увольнения) Работник обязан представить в отдел кадров обходной лист установленного образца с подписями всех должностных лиц, указанных в обходном листе. Непредставление обходного листа является основанием для привлечения Работника к дисциплинарной ответственности и в случае спора может быть использован как подтверждение несдачи материальной ценности или наличия задолженности.

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

3.1. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления Работника для переподготовки или повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для переподготовки или повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников.

3.2. Для нужд Колледжа Работник может по согласованию с директором обучаться по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки (получение компетенции для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации), в том числе в ГПОУ «СГПК», при условии заключения с работником ученического договора.

3.3. Срок отработки по полученной специальности в данном случае зависит от стоимости обучения и устанавливается в следующем порядке:

- при стоимости обучения до 10 000,00 руб. срок отработки составляет до 12 месяцев;
- при стоимости обучения свыше 10 000,00 до 20 000,00 руб. срок отработки составляет до 24 месяцев;
- при стоимости обучения свыше 20 000,00 руб. до 35 000,00 руб. срок отработки до 36 месяцев;
- при стоимости обучения свыше 35 000,00 руб. срок отработки составляет от 24 месяцев до 48 месяцев.

3.4. Срок отработки начинается с момента окончания обучения, т.е. с момента получения документа об образовании.

3.5. Работник, не исполнивший условия ученического договора без уважительных причин, перечисленных в ученическом договоре, отработавший в Колледже менее установленного ученическим договором срока, по требованию Работодателя возмещает ему понесенные расходы на обучение пропорционально неотработанному времени, и полностью командировочные расходы (проезд, проживание, питание) при наличии. По соглашению Сторон Работник может не возмещать или частично возмещать расходы Работодателя на обучение.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата Работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. При сокращении численности или штата Работников рассматриваются сокращаемые должности того территориального подразделения (г. Сыктывкар или г. Воркута) Колледжа, в котором планируется сокращение.

4.3. В случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя по причине, не связанной с нарушением (неисполнением, ненадлежащим исполнением) Работником условий трудового договора и норм трудового законодательства, Работодатель обязан предоставлять Работнику свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Без предварительного письменного согласия Работник не вправе отсутствовать на рабочем месте по данному основанию.

4.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют только лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Колледжа определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая для мужчин не может превышать 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов.

5.3. Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ соответствующими нормативными правовыми актами.

Для воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов, руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов, мастеров производственного

обучения устанавливается норма педагогической работы за ставку заработной платы в размере не более 36 часов в неделю.

Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, норма педагогической работы за ставку заработной платы - 18 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогических Работников устанавливается не менее 720 часов в год за полную ставку и ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по беременности;
- родителям одиночкам (опекунам, попечителям), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. С учетом мнения Профсоюза Колледжа правилами внутреннего трудового распорядка для водителей (или одному водителю) может быть установлен сменный график работы или ненормированный рабочий день.

При сменной работе водитель должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.6. Для работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, режим рабочего времени и времени отдыха Работника устанавливается из общего режима работы Колледжа.

5.7. Ненормированная часть рабочего времени педагогических Работников (18 часов в неделю) не может быть использован в личных целях данными Работниками.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Колледж), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Колледже иных должностных обязанностей, обязательное присутствие в Колледже не требуется, если нет графика мероприятий и необходимость присутствовать в данных мероприятиях, организовать либо принимать участие.

5.8. В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности 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.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических Работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями или дополнительными соглашениями к трудовому договору.

5.9. 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 случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Если Работник увольняется не успев использовать день отдыха, такой день оплачивается в двойном размере в день увольнения в случае наличия приказа о предоставлении дня отдыха за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

5.10. 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 в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

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

5.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим Работникам согласно номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Правительством РФ – 56 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем Работникам продолжительностью 16 календарных дней, работникам Филиала - 24 календарных дня, работающим инвалидам – 2 дополнительных дня оплачиваемого отпуска,

водителю с ненормированным рабочим днем - 7 дополнительных дней оплачиваемого отпуска.

5.17. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам, руководителям, заместителям руководителей, связанных с педагогической работой, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.18. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.19. По желанию Работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. 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.

5.21. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, указанных ст. 173 ТК РФ.

5.22. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 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) - 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня.

5.23. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам, в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»), п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации длительный отпуск без сохранения заработной платы не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года.

5.24. В зависимости от графика работы устанавливается пятидневная, шестидневная рабочая неделя, суммированный учет рабочего времени.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда Работников Колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГПОУ «СГПК». Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в Колледже вносятся по решению директора по согласованию с Профсоюзом. В Положение об оплате труда работников ГПОУ «СГПК» вносятся изменения в случаях внесения изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Коми, регулирующий оплату труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования и науки Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, касающихся Работодателю.

6.2. Работникам Колледжа производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Колледжа.

6.3. Система оплаты труда в Положении об оплате труда работников ГПОУ «СГПК» устанавливается с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

3) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

4) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

5) формирования месячной заработной платы Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 24, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

6) дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

7) определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

9) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного Работнику за исполнением им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (год);

10) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов

работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий Работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемой в связи с работой в районах Крайнего Севера.

6.5. Заработанная плата работникам выплачивается не позднее 27 числа текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и не позднее 12 числа следующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы производится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя Работника в кредитной организации (банке).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 дней до дня выплаты заработной платы.

6.6. Каждый Работник ежемесячно получает информацию о своем заработной плате (начисления, налоги, удержания) в виде расчетного листка.

6.7. При нарушении Работодателем установленного срока 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 и порядке, установленные ТК РФ. 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.

6.8. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.10. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.11. Оплата труда педагогических Работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Коллективному договору.

6.12. Оплата труда педагогических Работников и иных Работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности Колледжа по реализации образовательного процесса для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

6.13. На преподавателей на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. В случае уменьшения у преподавателей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с

их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

6.14. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) или нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.15. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления права для назначения пенсии (по старости, по выслуге лет), сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим Работникам, находящимся на пенсии, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до увольнения, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное Работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

Социальная гарантия, предусмотренная абзацами первым и вторым настоящего пункта Коллективного договора, предоставляется педагогическому Работнику один раз за период его профессиональной деятельности по одному из оснований, предусмотренных абзацами первым или вторым настоящего пункта.

6.16. Педагогическим Работникам устанавливается на срок до одного года с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды согласно настоящему пункту является заявление педагогического Работника, поданное Работодателю с приложением копии документов, подтверждающих данные основания.

6.17. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы Работодатель производит оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.18. В соответствии с Положением об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, за исключением средств, поступивших в виде спонсорской помощи, за аренду помещений и плату за проживание в общежитии, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь в случаях, указанных в Положении об оплате труда работников ГПОУ «СГПК».

6.19. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся Работникам Колледжа в соответствии Положением об оплате труда ГПОУ «СГПК».

6.20. При разработке и утверждении в Колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- 1) размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- 2) Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- 6) принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться комиссией Колледжа, действующей на основании соответствующего Положения, в состав которой в обязательном порядке включаются представители Профсоюза (принцип прозрачности). Комиссия правомочна осуществлять свои функции, если в заседании комиссии участвует не менее чем пятьдесят процентов общего числа ее членов. Члены комиссии могут участвовать в таком заседании с использованием систем видеоконференц-связи с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите государственной тайны. Члены комиссии должны быть своевременно уведомлены председателем комиссии о месте (при необходимости), дате и времени проведения заседания комиссии. Делегирование членами комиссии своих полномочий иным лицам не допускается. Члены комиссии обязаны принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», локальными нормативными актами Колледжа в сфере противодействия коррупции.

6.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другим причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

## **7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация педагогических Работников проводится в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Аттестация педагогических Работников Колледжа проводится в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических Работников в целях установления квалификационных категорий.

7.3. Аттестация педагогических Работников в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Колледжем из числа работников Колледжа в количестве не менее чем из 5 человек.

По результатам аттестации педагогического Работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности или не соответствует занимаемой должности.

7.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Колледже;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных пп. «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных пп. «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.5. Аттестация педагогических Работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

7.6. Аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченным органом государственной власти Республики Коми.

7.7. Заявления в аттестационную комиссию в целях установления квалификационной категории подаются педагогическими Работниками независимо от продолжительности их работы в Колледже в том числе в период нахождения педагогического Работника в отпуске по уходу за ребенком.

7.8. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: установить или отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории.

7.9. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических Работников.

7.10. На основании распорядительных актов уполномоченного органа государственной власти Республики Коми, указанного в п. 7.6 Коллективного договора, Работодатель вносит соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

7.11. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических Работников. К указанной аттестации допускаются педагогические Работники, имеющие высшую квалификационную категорию. Аттестация проводится аттестационной комиссией, сформированной уполномоченным органом государственной власти Республики Коми, указанный в п. 7.6 Коллективного договора. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: установить или отказать в установлении квалификационной категории «педагог-методист», квалификационной категории «педагог-наставник».

7.12. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических Работников за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

7.13. На основании распорядительных актов уполномоченного органа государственной власти Республики Коми, указанного в п. 7.6 Коллективного договора, Работодатель вносит соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

7.14. Квалификационные категории (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник), установленные педагогическим Работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья Работников. В этих целях Работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется:

- обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников;
- проводить обучение Работников по охране труда в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» и ТК РФ;
- своевременно, не реже одного раза в пять лет, проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
- систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку;
- проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обеспечить проведение ежегодного периодического медицинского осмотра всех Работников и предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу и (или) при переводе Работника на рабочее место, представляющее собой потенциальную опасность для здоровья, а также психиатрического освидетельствования Работников, занимающихся педагогической деятельностью и иных работников по требованию нормативного правового акта РФ;
- организовывать проверку знаний Работников Колледжа по охране труда не реже чем один раз в 3 года для специалистов, один раз в год - для Работников рабочих профессий;
- обеспечивать приобретение за счет средств Работодателя и своевременную выдачу сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также дерматологических средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в установленном порядке и по установленным нормам;
- не допускать работу без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, вести журналы инструктажей;
- выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные Коллективным договором, денежные средства в Плане ФХД;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Колледжа на время приостановления работ по инициативе Работодателя и (или) органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками Колледжа;

- проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению, представлять информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий;

- своевременно пересматривать инструкции по охране труда по профессиям и видам работ, разрабатывать новые на вновь созданные рабочие места;

- комиссии по охране труда выполнять работу в соответствии с Положением о Комиссии по охране труда, утвержденным приказом директора;

- возмещать вред, причиненный здоровью Работников при исполнении трудовых обязанностей, согласно законодательству РФ;

- оказывать содействие всем ответственным лицам в области охраны труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Колледже. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

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

- обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность;

- выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Работник руководствуется в работе нормативными правовыми актами РФ, касающимися охраны труда, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации Колледжа и обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию выполнения производственных операций;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции

- использовать и правильно применять индивидуальные и коллективные средства защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также психиатрическое освидетельствование для работников, занимающихся педагогической деятельностью и иных работников по требованию нормативного правового акта РФ;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, о других случаях возникновения опасности для жизни и здоровья и приостановить работу до их устранения;

- приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ**

### **9.1. Работодатель:**

- обеспечивает обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законом, своевременное перечисление средств в страховые фонды в размерах, определенных законодательством;

- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на работе;

- гарантирует сохранение за Работниками, направленными Работодателем на периодический медицинский осмотр, на обязательное психиатрическое освидетельствование, места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- оказывает по возможности всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда;
- освобождает педагогического Работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- освобождает педагогических Работников Колледжа, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей;
- выплачивает пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника за счет собственных средств, направляет в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Коми необходимый пакет документов для оплаты листков нетрудоспособности начиная с 4-го дня нетрудоспособности.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Взаимоотношения Работодателя, Профсоюза и Комиссия строятся на основании трудового законодательства, закона о профсоюзах, Коллективного договора, положений о Профсоюзе и Комиссии, локальных нормативных актов Колледжа.

10.2. Работодатель, признает право Комиссии на ведение переговоров по заключению коллективного договора, подготовке проекта и заключению коллективного договора, внесению в него изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Работодатель признает Профсоюз и Комиссию полномочными представителями Работников в пределах их полномочий согласно Положениям Профсоюза и Комиссии, нормам трудового законодательства, закона о профсоюзах.

10.4. Работодатель признает право Работников Филиала создать и иметь отдельный Профсоюз в Филиале, который будет представлять интересы Работников Филиала, осуществлять полномочия и обязанности Профсоюза, установленных нормативными правовыми актами РФ, локальными актами Колледжа, Коллективным договором, Положением о Профсоюзе.

10.5. Председатель Профсоюза включается в состав комиссий Колледжа по аттестации педагогических работников, охране труда и другие комиссии в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами Колледжа.

10.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, указанных трудовым законодательством РФ, законом о профсоюзах, Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа.

10.7. Работодатель оказывает содействие Профсоюзу и Комиссии в их деятельности, независимо от численности Работников бесплатно предоставляет помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также предоставляет оргтехнику, компьютерное оборудование, средства связи, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя), безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза, содействует созданию на сайте Колледжа профсоюзных страничек, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.8. Работники, входящие в состав Профсоюза и Комиссии, свою деятельность осуществляют в свободное от основной работы время.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Стороны договорились, что:

- в течение 10 рабочих дней рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, если трудовым законодательством не установлен иной срок;

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ  
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ,  
ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ**

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, а также в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; Преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель; Социальный педагог; Педагог-организатор; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю)

	работы по основной должности), Воспитатель общежития.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; Инструктор по труду
Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Музыкальный руководитель; Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); Концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Педагог дополнительного образования (центров дополнительного образования)	Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)
Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель
Учитель; Преподаватель; Старший воспитатель; Воспитатель; Педагог – организатор; Педагог дополнительного образования; Социальный педагог; Педагог – библиотекарь; Старший вожатый	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями