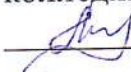


Министерство образования и науки Российской Федерации

государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Жирновский педагогический колледж»

Председатель профсоюзного  
комитета ГБПОУ  
«Жирновский педагогический  
колледж»

 О.С. Лычкина

«30» 08 2021 г.

Директор ГБПОУ  
«Жирновский педагогический  
колледж»

 Н.Г. Стоицкая

2021 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работниками и работодателем**  
**государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения**  
**«Жирновский педагогический колледж»**  
**на 2021-2024 годы**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО:

Государственное казенное учреждение  
Центр занятости населения  
Жирновского района Волгоградской области

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 23-2021-ЖПН

«31» 08 2021 г.

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании  
работников колледжа

Протокол № 05  
от 30.08.2021 г.

Ведущий инспектор  
центра занятости  
населения  Васильева Е.С.

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения .....	3
Раздел 2. Обеспечение занятости, переобучение сотрудников.....	4
Раздел 3. Обязательства сторон.....	6
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
Раздел 5. Система и размер оплаты труда. Социальные гарантии и льготы...	10
Раздел 6. Режим рабочего времени, времени отдыха и отпусков.....	12
Раздел 7. Правовые отношения сторон при дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу.....	13
Раздел 8. Охрана труда и здоровья.....	16
Раздел 9. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета.....	19
Раздел 10. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	21
Раздел 11. Приложения.....	21

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора ГБИОУ «Жирновский педагогический колледж» Стоицкой Натальи Геннадьевны (в дальнейшем - Работодатель), действующей на основании Устава и работниками, в лице профсоюзного комитета ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж» и его председателя (ст. 30 ТК РФ) Лычкиной Ольги Сергеевны (в дальнейшем - Профком), представляющей интересы работников колледжа, именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в ГБИОУ «Жирновский педагогический колледж» (далее - Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 "ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Колледжа в лице их представителя - первичной профсоюзной организации и Работодатель в лице директора Колледжа.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, являются обязательными для Работодателя и Работников.

1.7. Стороны договорились, что Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников в течение 30 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, статуса Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

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

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

1.11. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами в процессе переговоров.

1.16. Работники Колледжа, Профком реализуют своё право на участие в управлении Колледжем через органы государственно-общественного управления, определенные уставом Колледжа и соответствующими локальными актами.

1.17. Срок действия настоящего договора 3 года с даты подписания.

## **Раздел 2. Обеспечение занятости, переобучение сотрудников**

2.1. Штатное расписание Колледжа утверждается директором, исходя из задач, целесообразности и специфики Колледжа в пределах фонда оплаты труда по бюджету и внебюджетным средствам с учетом мнения руководителей структурных подразделений, профсоюзного комитета, Совета колледжа.

2.2. Приём, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и других работников ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж» регулируется нормами действующего законодательства о труде. Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Колледжа, локальными актами Колледжа и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК).

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.ст. 58, 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.

2.5. Для вновь принимаемых на работу работников устанавливается испытательный срок до 3-х месяцев (кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор с работником для работы на платных курсах, семинарах заключается по взаимному соглашению на основе личного заявления и приказа по колледжу и в соответствии с требованиями ст.ст. 58, 59 ТК РФ.

2.8. Условия договора, противоречащие Трудовому Кодексу РФ, не допускаются.

2.9. Работники колледжа имеют право заключить с Колледжем договор возмездного оказания услуг на проведение хозяйственных и иных работ в интересах реализации задач колледжа, которые оплачиваются работнику по договору возмездного оказания услуг. (гл. 39 ГК РФ)

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж» с учетом мнения Профкома.

2.11. В педагогическом колледже устанавливается предельная учебная нагрузка:

- для заместителей директора, руководителей структурных подразделений не более - 360 часов в год;

- для преподавателей не более - 1440 часов в год.

2.12. «Работодатель» по согласованию с Профкомом может разрешать нагрузку преподавателям свыше 1440 часов в год только в случаях производственной необходимости.

2.13. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. В целях соблюдения Санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» от 28 сентября 2020 года N 28 педагогические работники ведущие преподавательскую деятельность на первом курсе осуществляют образовательный процесс в субботний день, согласно утвержденному расписанию занятий, но в пределах 36 часовой рабочей недели. Учебная нагрузка для преподавателей не ведущих преподавательскую деятельность на первом курсе в субботний день не планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения их количества;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

2.16. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год.

2.17. Работодатель принимает работников на работу с учетом их профессиональных качеств, согласно утвержденным профессиональным стандартам.

**2.17. Стороны договорились:**

- проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности с периодичностью не менее 1 раза в 5 лет, а также при приеме на работу иных работников, за исключением педагогических работников проработавших в занимаемой должности менее двух лет;

- организовывать повышение квалификации педагогических работников и работников на курсах, семинарах повышения квалификации, индивидуально, в том числе непосредственно в Колледже.

### **Раздел 3. Обязательства сторон**

3.1. Профком представляет работников Колледжа при заключении и контроле выполнения коллективного договора, и ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, отчислений в органы социального страхования, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

**Деятельность Профкома направлена:**

- на улучшение условий труда и оплаты труда;

- защиту профессиональных интересов работников.

3.2. Работники Колледжа соблюдают Устав Колледжа и правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Колледжа, правила пожарной безопасности и охраны труда, повышают квалификацию, эффективность педагогического и научного процесса, способствуют сохранности оборудования и материальных ценностей, поддержанию общественного порядка.

**3.3. Работодатель обеспечивает:**

- укрепление материально-технической базы Колледжа, в том числе снабжение учебного процесса необходимыми приборами и оборудованием;

- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и приносящей доход деятельности;
- финансирование социально-экономической программы, реализацию социальных гарантий членов трудового коллектива;
- осуществление прав работников, предусмотренных законодательством РФ, Уставом Колледжа, локальными актами Колледжа и настоящим договором.

3.4. Работодатель заблаговременно представляет в Профком проекты локальных актов, приказов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников. Работодатель и Профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.5. Работодатель согласует с Профкомом нормы труда, все изменения в системе организации и оплаты труда, финансовой деятельности в социальной сфере и сфере социальных гарантий (страхование, здоровье, отдых) работников Колледжа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работодатель при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении Колледжа, должен учитывать мнение профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

3.7. Трудовые отношения между работодателем и работниками Колледжа строятся на основе обязательного выполнения всеми сторонами Устава Колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов Колледжа, планов работы Колледжа, приказов и поручений директора Колледжа, должностных инструкций, которые выполняются качественно и в установленные сроки, при этом:

**Работодатель обязуется:**

- анализировать и осуществлять текущее и перспективное планирование социально-экономического развития Колледжа, решать утвержденные задачи в полном объеме и установленные сроки;
- создавать и улучшать условия труда для качественного выполнения задач, стоящих перед каждым работником и повышения их квалификации;
- разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом, Советом Колледжа должностные инструкции всех должностей работников Колледжа;
- обеспечивать охрану труда;
- пресекать факты бесхозяйственности, взыскивать с виновных суммы причиненного ущерба в установленном законом порядке;
- поощрять работников, либо накладывать взыскания, в соответствии с ТК РФ, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, локальными актами Колледжа и настоящим договором;
- информировать работников об имеющихся в Колледже вакансиях для возможности работы по совместительству;

- обеспечивать за счет имеющихся средств Колледжа ежегодный медицинский осмотр работников и необходимую помощь силами квалифицированных медицинских работников;

- при приеме работника на работу обязательно (под роспись) знакомить его с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха; Коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, организацией и оплатой труда, установленными льготами, правилами ТБ и ППБ;

- обеспечивать условия для укрепления здоровья работников посредством занятий физической культурой и спортом за счет имеющейся спортивной базы;

**Работники колледжа обязуются:**

- строго соблюдать и выполнять положения Устава Колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, локальные акты Колледжа, настоящий Коллективный договор, а так же приказы, распоряжения администрации, планы работ в рамках своих должностных обязанностей, обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, общественного порядка;

- работать качественно, инициативно, добросовестно и самостоятельно, выполняя свои обязанности, поручения работодателя;

- постоянно и систематически повышать свою квалификацию, в том числе методом самообразования;

- соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, работать в выданной спецодежде (в соответствии с должностями), пользоваться при необходимости средствами индивидуальной защиты;

- неукоснительно соблюдать правила эксплуатации здания, кабинетов, машин, приборов, оборудования, инструмента, не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию, мебели кабинетов, предотвращать расхищение и порчу собственности Колледжа, соблюдать режим экономии электроэнергии, тепла, воды и др.;

- не разглашать без соответствующего разрешения директора Колледжа конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию Колледжа, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или другим путем;

- не курить в здании Колледжа;

- поддерживать в Колледже атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий или бездействий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения.

- в установленном нормативными правовыми актами порядке проходить вакцинацию.



## **Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

4.1.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

### **4.4. Стороны договорились, что:**

4.4.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

## **Раздел 5. Система и размер оплаты труда. Социальные гарантии и льготы**

5.1. Оплата труда всех работников производится на основе должностных окладов по квалификационным группам и уровням, установленных в соответствии со штатным расписанием, разработанным в соответствии с Постановлением Администрации Волгоградской области № 4-п 19.01.2016 г. Положением об оплате труда в ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж», разработанным в соответствии с вышеуказанным Постановлением, а также в соответствии с заключенными трудовыми договорами о приеме на работу.

**5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Выдавать своевременно расчетные данные о начислении заработной платы и удержаний с нее.

5.2.2. Принимать своевременные и действенные меры к обеспечению регулярной выдачи заработной платы два раза в месяц в соответствии со ст. 136 «ТК РФ». Заработная плата выплачивается не позднее 10 числа каждого месяца, и не позднее 25 числа каждого месяца.

5.2.3. Определять самостоятельно в пределах имеющихся средств виды доплат, премий, иных поощрительных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж».

5.2.4. Не допускать оплату педагогического часа в коммерческих группах ниже бюджетного.

5.2.5. Использовать в качестве материального поощрения образовавшуюся в конце года экономию фонда заработной платы.

5.2.6. Установить выплаты компенсационного характера в следующих размерах:

- за работы с вредными и опасными условиями труда (согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579) — до 12%

- за совмещение профессий (должностей) — в соответствии со ст. 151 ТК РФ размер устанавливается по соглашению сторон с учетом дополнительного объема работ;

- за работу в выходные и праздничные дни — в соответствии со ст. 153 ТК РФ в двойном размере дневной ставки или отгул и оплата в одинарном размере по желанию работника;

- за работу в ночное время - 35% в соответствии со ст. 154 ТК РФ за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

- за квалификационную категорию педагогическим работникам;

- за первую категорию — 10%;

- за высшую категорию — 20%;

- за проверку письменных работ:

- преподавателям русского языка и литературы — до 10%;

- преподавателям математики, иностранного языка — до 5%;

- в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся;

- за руководство группой в размере до 20% от ставки преподавателя;

- за заведование кабинетами в размере до 10 % от ставки преподавателя;

- за заведование методическими, цикловыми и предметными комиссиями в размере до 10% от ставки преподавателя.

5.2.7. Педагогическим работникам осуществляющим руководство группой устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат.

Руководство группой является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, предусматриваются следующие положения, связанные с — осуществлением педагогическими работниками руководство группой:

а) недопускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении руководства группой, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопускается изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за руководство группой;

в) при назначении руководителей групп учитывается преемственность осуществления руководства в группах на следующий учебный год;

г) кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять руководство в группах определяется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять руководство;

д) в случае временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего руководство группой, другим педагогическим работником ему устанавливаются соответствующие выплаты за руководство группой пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) выплаты за руководство группой может быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по руководству группой;

5.2.8. Установить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж».

5.2.9. При направлении работников Колледжа в служебные командировки и при выполнении служебных заданий вне территории Колледжа расчет заработной платы производить исходя из среднемесячной заработной платы.

При направлении работников в служебную командировку Работодатель имеет право производить доплату суточных (сверх нормативных) из средств внебюджетных поступлений.

5.2.10. Оказывать материальную помощь работникам Колледжа из фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований в следующих случаях:

- тяжелые болезни работника (оперативные вмешательства, приобретение дорогостоящих лекарственных средств);
- при возникновении у работника чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение и т.д.)

5.2.11. В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам (супруг(а), дети, родители) на основании их письменного заявления.

5.2.12. Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов без учета выплат компенсационного характера.

5.2.13. Учитывать мнение профсоюзного комитета по кандидатурам на материальную помощь.

5.3. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.4. В случае участия работника в спортивных соревнованиях с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы и средний заработок на весь период спортивных соревнований.

5.4.1. Лицам из числа работников выполнивших нормативы и требования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) на золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) предоставляется два дня дополнительного оплачиваемого отпуска. Лицам из числа работников выполнивших нормативы и требования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) на серебряный и бронзовый знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска.

#### **5.5. Профком обязуется:**

5.5.1. Оказывать помощь Работодателю в организации всей деятельности коллектива Колледжа на достижение наивысших показателей в подготовке специалистов, укреплении дисциплины и исполнительности всех работников.

## Раздел 6. Режим рабочего времени, времени отдыха и отпусков

6.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником регулируются ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами Колледжа.

6.2. Работодатель обеспечивает продолжительность рабочего времени и отдыха, установленную Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж».

6.3. Очередной отпуск работнику предоставляется по графику, утверждённому работодателем.

6.4. Продолжительность очередного отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для педагогических работников — 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.5. Работодатель предоставляет работникам кратковременные (до 3-х дней) отпуска с сохранением заработной платы в случае смерти членов семьи, регистрации брака, рождением ребенка.

К членам семьи работника относятся супруг, супруга, дети работника, родители работника и родители супруга или супруги.

6.6. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск может быть перенесён на другое время по согласованию с руководителем учреждения.

6.7. Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119ТК РФ):

- от 1 года работы в Колледже — 3 дня;

6.8. Библиотечным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы (Закон Волгоградской области от 13.05.2008 г. №1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области»):

- после 5 лет — 3 рабочих дня;
- после 10 лет — 5 рабочих дней;
- после 15 лет — 8 рабочих дней;
- после 20 лет — 10 рабочих дней.

6.9. Работники Колледжа имеют право на неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.10. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от производства предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы, дополнительный отпуск без сохранения средней заработной платы, а также гарантируется оплата проезда 1

раз в учебном году к месту нахождения учебного заведения и обратно согласно ст.ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

## **Раздел 7. Правовые отношения сторон при дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу**

7.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

7.2. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

7.3. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу с Приказом о приеме на работу, может осуществляться путем обмена электронными документами.

7.4. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

7.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие — трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж», Устава Колледжа.

7.6. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием различных видов электронной подписи или в иной форме установленной сторонами и в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж»

7.7. Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется локальным нормативным актом Колледжа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.8. Если иное не предусмотрено локальным нормативным актом Колледжа, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

7.9. 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 для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяются локальным нормативным актом Колледжа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.10. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом Колледжа, трудовым договором.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется на общих основаниях.

7.11. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

7.12. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.13. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.14. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

7.15. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом Колледжа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.16. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 — 168 Трудового Кодекса.

7.17. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и

средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

7.18. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

7.19. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

7.20. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

7.21. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

7.22. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для дистанционного работника.

7.23. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию,



считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса.

7.24. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «Жирновский педагогический колледж».

## Раздел 8. Охрана труда и здоровья

### 8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров в размере не менее 2.0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 от суммы эксплуатационных расходов на содержание Колледжа.

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

8.1.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.7. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии Приказом № 1122н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013.

8.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.12. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.17. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения

прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 года № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

8.1.21. Оборудовать бытовые помещения для приема пищи; организовать санитарные посты укомплектованные аптечками первой помощи (ст. 223 ТК РФ).

8.2. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.2.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства;

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников Колледжа;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в Колледже изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности с работниками;

- осуществляет систематические осмотры территории с целью

обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов на участках, прилегающих к зданию Колледжа);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.3. Лицам из числа работников успешно выполнившим в короткие сроки комплекс работ по обеспечению безопасности и здоровых условий труда в учреждении (прошедших вакцинацию от коронавирусной инфекции COVID-19), предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска или отгул с сохранением заработной платы по выбору работника.

#### **8.4. Профком:**

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Колледже, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей; - принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### **8.5. Стороны договорились:**

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### **Раздел 9. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета**

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ:

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, также производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

#### **Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами путем заслушивания доклада представителя профсоюзного комитета на собрании трудового коллектива один раз в год.

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

#### **Раздел 11. Приложения**

11.1. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 1  
к коллективному договору

Список  
должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор
2. Заместитель директора по воспитательной работе
3. Заместитель директора по учебно-производственной работе
4. Главный бухгалтер
5. Водитель
6. Заведующий хозяйством

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

на 23 (двадцать три) листах.

Директор ГБПОУ «Жирновский

педагогический колледж»

И.Г. Стопцкая





**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 266592536671298867531651571396054376186336389048

Владелец Стоицкая Наталья Геннадьевна

Действителен с 09.04.2024 по 09.04.2025