



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
**«Сергиево-Посадский
Колледж»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения
Московской области
«Сергиево-Посадский колледж»
на 2025 - 2027 годы

От работодателя:

Директор
ГБПОУ МО «СПК»

_____ Г.А. Носырева

«12» февраля 2025г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации ГБПОУ МО «СПК»

_____ И.А. Костин

«12» февраля 2025г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве социального развития
Московской области за регистрационным номером 2021/2025КД от 06.03.2025

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (далее - Колледж).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Устав Московской области;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ;
- Закон Московской области «Об образовании» от 27.03.2013 № 94/2013-ОЗ
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2023-2025 годы;
- иные федеральные нормативные акты и нормативные акты Московской области.

– Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Сергиево-Посадский колледж» (Колледж), представленный в лице директора Носыревой Галины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый далее «**Работодатель**», с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», представленные Профкомом первичной профсоюзной организации в лице её председателя Костина Ильи Алексеевича, именуемого далее «**Работники**» с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников Колледжа путем размещения на сайте организации и в рабочих чатах в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа, наименования реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Колледжа», а также расторжения трудового договора с директором Колледжа (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года, и действует по 31 декабря 2027 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Трудовой договор с работниками Колледжа заключается как правило на неопределенный срок. Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством (ст. 59 Трудового кодекса РФ).

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Перевод работника на другую работу осуществляется с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работники, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.7. Установление учебной (преподавательской) нагрузки директору колледжа осуществляется по согласованию с Министерством образования Московской области.

2.8. При замещении должности преподавателя работники наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

2.9. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным работникам, замещающим должность преподавателя наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

2.10. Поручение работнику дополнительной работы по другой (совмещении профессий) или такой же профессии (должности), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы может осуществляться только с согласия работника, за дополнительную плату, в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса РФ. Конкретный размер доплаты определяется дополнительным соглашением к трудовому договору. В случае выполнения обязанностей временно отсутствующих работников (на период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, служебной командировке) без освобождения от своей основной работы факт согласия работника подтверждается личной подписью работника в приказе об установлении доплаты за временное исполнение обязанностей отсутствующего работника).

2.11. Предоставление учебной нагрузки указанным работникам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если штатные преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) Соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);
- 10) обстоятельства, независящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);

2.13. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.14. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.16. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

2.17. В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

2.18. Стороны договорились о том, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднего месячного заработка на период трудоустройства следующим категориям: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; женщины, имеющие на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет; одинокие матери (отцы), имеющие на своем иждивении ребенка в возрасте до 16 лет.

2.19. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса).

2.20. Изменение требований к квалификации по занимаемой работником должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не является основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работнику признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.21. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ-статуса у работника.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. День увольнения считается последним днем работы.

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» и других нормативных актов, регулирующих оплату труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов (ставок заработной платы) и их повышение;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 Трудового кодекса РФ);
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда (по результатам

специальной оценки условий труда);

- стимулирующие выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы) - при наличии и за счет бюджетных средств на установление указанных выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда (средств от приносящей доход деятельности);

- иные доплаты и надбавки, установленные Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Положением об оплате труда ГБПОУ МО «СПК» и другим нормативными актами, регулирующими оплату труда.

3.3. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности работы для назначения стимулирующих выплат работникам устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера ГБПОУ МО «СПК».

3.4. Размер доплат за выполнение работ, связанных с образовательным процессом не входящих в круг основных обязанностей работника устанавливаются в Положении об оплате труда ГБПОУ МО «СПК».

3.5. Положение об оплате труда и Положение о выплатах стимулирующего характера утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Стороны применяют унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую "тарификационный список", в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.7. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

При расчете доплаты до МРОТ не учитываются:

- доплата, за поручаемую работнику дополнительную работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей);

- доплата за поручаемую работнику дополнительную работу по такой же профессии (должности) в виде расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.8. Работникам организации, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.11. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

3.12. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьёй 236 Трудового кодекса РФ.

3.13. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.14. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат, работника выплачивается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей на момент выплаты ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.15. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

3.16. Выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных организациях дополнительного образования детей в Московской области, а также непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, и для которых указанная работа является основной выплачивается пособие. Порядок назначения, условия выплаты и размер пособия регулируется нормативными документами Правительства Московской области.

3.17. О составных частях заработной платы Работодатель извещает Работника ежемесячно при выплате окончательного расчета по заработной плате путем выдачи расчетного листка в бумажном виде лично работнику или на основании заявления Работника путем направления расчетного листка посредством электронной почты на электронный адрес, указанный в заявлении Работника, не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы.

3.18. Расчетный листок содержит составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) другие выплаты, причитающихся работнику, размеров и оснований произведенных удержаний, общую денежную сумму, подлежащей выплате.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

4.2. Рабочее время работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием занятий, трудовыми договорами, графиками сменности, индивидуальными графиками.

4.3. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и приема пищи педагогических работников устанавливается исходя из графика учебного процесса, расписания занятий, плана общих мероприятий Колледжа и с учетом дополнительно возложенных на сотрудников обязанностей (классное руководство, заведование учебным кабинетом (лабораторией), руководство цикловыми методическими комиссиями и др.).

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в повышенном размере или, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха.

4.5. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, при этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объём педагогической нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым Работодателем в соответствии со статьёй 123 ТК РФ с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.7 Педагогические работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

4.8. 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 (ст.128 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.10. При наличии финансовой возможности (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) работнику может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск на основании заявления работника по согласованию с работодателем (в том числе присоединяя его к основному отпуску):

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие

- председателю первичной профсоюзной организации – 10 календарных дней;

- библиотекарям (заведующим библиотеками) - 14 календарных дней;

- повару, работающему у плиты - 7 календарных дней.

4.11. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (*ст. 263 ТК РФ*) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

- педагогические работники - 56 календарных дней,

- учебно-вспомогательный персонал, административно-хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Работникам организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

4.16. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам, замещающим должности, которые входят в перечень должностей работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», которым устанавливается ненормированный рабочий день (**Приложение № 2 к Коллективному договору**).

4.17. Продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска устанавливаются Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2023-2025 годы и Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» с ненормированным рабочим днем (**Приложение 3 к Коллективному договору**)

4.18. Работнику могут быть предоставлены оплачиваемые свободные от работы дни (нерабочие дни с сохранением заработной платы) при наличии средств экономии фонда заработной платы по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
 - бракосочетание детей работника - 2 календарных дня
 - рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
 - переезд на новое место жительства – 2 календарных дня,
 - смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня;
 - в связи с эпидемиологической обстановкой в целях стимулирования на прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции – 2 дня.
- Указанные дни могут быть предоставлены на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения к которому относится данный работник. Датами предоставления двух оплачиваемых дней отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции считаются непосредственно день прохождения вакцинации и следующий за ним рабочий день.
- для прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - 1 рабочий день на основании письменного заявления работника. После прохождения диспансеризации работник предоставляет документ установленного образца об её прохождении.

4.19. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.20. В течение календарного года или дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску Работнику - члену первичной профсоюзной организации могут быть предоставлены свободные от работы дни (нерабочие дни с сохранением заработной платы):

- педагогическим работникам колледжа до 3 календарных дней,
- иным работникам колледжа - до 5 календарных дней в календарном году.

Даты их предоставления согласовываются Руководителем, а для педагогических работников - при условии выполнении ими объема учебной нагрузки преподавателя, устанавливаемой ежегодно на начало учебного года. Указанные дни предоставляются Работнику на основании его письменного заявления, согласованного с руководителем структурного подразделения к которому относится данный работник.

4.21. Неиспользованные в текущем календарном году нерабочие дни с сохранением заработной платы не переносятся на следующий год, их количество не суммируется с предыдущими периодами.

5. Социальные гарантии, меры социальной поддержки и компенсации

5.1. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководящих работников Колледжа, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей Колледжа соблюдаются следующие условия:

5.3.1 аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

- «Народный учитель»,
- «Заслуженный учитель»,
- «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,
«Заслуженный работник образования Московской области»;
имеющих следующие отраслевые награды:
«Отличник просвещения СССР»
«Отличник народного просвещения»
«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования»
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

5.4. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается 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.

5.5. При переходе педагогического работника на другую должность, по которой квалификационная категория не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.6. Педагогические работники Колледжа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью.

5.7. За большой личный вклад в решение задач, стоящих перед организацией, многолетний добросовестный труд, успехи в развитии образования работники могут быть представлены к награждению почетными грамотами различного уровня, а также удостоены почетных званий.

6. Охрана труда и здоровья и обязанности работников по охране труда

6.1. Для реализации права работников на труд в условиях, отвечающим требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37 Конституции РФ) здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (**Приложение № 1 к Коллективному договору**).

6.2. Работодатель обеспечивает проведение в Колледже специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.3. Работодатель обеспечивает обучение и проверку знаний, требований охраны труда руководителей и специалистов не реже одного раза в три года в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.4. Работодатель обеспечивает наличие законодательных, иных нормативных актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по

охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Колледже.

6.8. Работодатель обеспечивает 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.

6.9. Работодатель сохраняет за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, среднюю заработную плату. Наличие противопоказаний должно быть подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

6.10. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.11. Работодатель устанавливает конкретные размеры компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест в соответствии со статьями 92, 117, 147, Трудового кодекса Российской Федерации с учетом переходных положений законодательства о специальной оценке условий труда (пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 29.12.2013 № 421-ФЗ и пункта 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

6.12. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем с обучающимся или работником Колледжа, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого продолжительного заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, а также проходить внеочередные медосмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом или иными федеральными законами.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2.Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3.Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.4.В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

7.5.Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.6.Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7.Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.8.Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников Колледжа его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

7.9.По согласованию с профкомом производится:

- установление системы оплаты труда работников, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135,144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;

7.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за охраной труда в Колледже
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- принимать участие в аттестации работников Колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.
- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;
- информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Колледжа;
- содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2. Представитель работодателя своевременно выполняет свои обязательства по договору, ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного комитета массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и профсоюзный комитет обращаются в соответствующие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9.3. Профсоюзный комитет работников ГБПОУ МО «СПК» осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет работодателя о выполнении коллективного договора.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**Приложение №1
к коллективному договору**

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГБПОУ МО «СПК»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
ГБПОУ МО «СПК»

_____ И. А. Костин

_____ Г. А. Носырева

«12» февраля 2025г.

«12» февраля 2025г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**между работодателем и профсоюзным комитетом на 2025 год
Государственного бюджетного образовательного учреждения Московской
области «Сергиево-Посадский колледж»**

1. Работодатель в лице директора Носыревой Галины Александровны, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация Колледжа в лице председателя профкома Костина Ильи Алексеевича, действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

2. Работодатель со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для Работников Колледжа в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем – Министерством образования Московской области.

3. Работники Колледжа со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей Колледжа.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять Работникам Колледжа работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

4.2. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

4.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей Колледжа.

4.4. Обеспечивать помещения здания Колледжа средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

4.5. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём

4.6.Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

4.7.Обеспечивать защиту контингента Колледжа в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

4.8.Работодатель, гарантируя Работникам принятие мер по охране их жизни и здоровья во время осуществления ими своих должностных обязанностей, обеспечивает выполнение следующих мероприятий:

№	Содержание мероприятия, работ	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Замена светильников в кабинетах и классах	200 000-00	в течение года 2025г.	заместитель директора по административно-хозяйственной части
	Покупка спец. одежды для работников АХЧ	70 000-00	2 квартал 2025г.	заместитель директора по административно-хозяйственной части
2	Проведение текущего ремонта помещений (штукатурно-малярные работы)	500 000-00	в течение года	заместитель директора по административно-хозяйственной части
3	Приобретение медикаментов, медицинских аптечек для учебных кабинетов и мастерских, аптечек первой помощи работникам	200 000-00	2 полугодие 2025г.	ведущий инженер по организации труда
5	Обучение по охране труда работников и проверка знаний	200 000-00	в течение года 2025г.	ведущий инженер по организации труда
6	Проведение периодических медицинских осмотров работников	1 000 000-00	2 полугодие 2025 г	ведущий инженер по организации труда
7	Обеспечение специальной одеждой, моющими средствами, инвентарем работников в соответствии с нормами	1 000 000-00	в течение года 2025г.	заместитель директора по административно-хозяйственной части

5. Работники Колледжа обязуются:

5.1.соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от воспитанников.

5.2.выполнять свои должностные обязанности по охране труда. Вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.

5.3.обеспечивать соблюдение санитарных норм и организовывать в кабинетах и учебно-производственных мастерских проветривание и влажную уборку.

5.4.обеспечивать контроль за поведением студентов на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

5.5.обеспечивать безопасность студентов при проведении различных мероприятий.

5.6.оказывать помощь работодателю при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

6.При невыполнении Работниками Колледжа своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Работодатель имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные Трудовым законодательством РФ.

7. При невыполнении Работодателем своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Работники Колледжа имеют право обжаловать бездействие Работодателя в Министерство образования Московской области.

Приложение №2
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГБПОУ МО «СПК»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
ГБПОУ МО «СПК»

_____ И. А. Костин

_____ Г. А. Носырева

«12» февраля 2025г.

«12» февраля 2025г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж», которым устанавливается ненормированный рабочий день

1. Установление ненормированного рабочего дня работнику колледжа означает, что данный работник по распоряжению работодателя (в том числе в устной форме) при необходимости эпизодически может быть привлечен к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания).

Ненормированный рабочий день устанавливается работникам колледжа, которые занимают следующие должности:

- Директор
- Заместители директора
- Заведующие структурными подразделениями
- Водитель автомобиля

2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3. Порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным днем установлена в ПРИЛОЖЕНИИ № 2 к Коллективному договору.

Приложение №3
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГБПОУ МО «СПК»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
ГБПОУ МО «СПК»

_____ И. А. Костин

_____ Г. А. Носырева

«12» февраля 2025г.

«12» февраля 2025г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
работникам Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский
колледж» с ненормированным рабочим днем

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам колледжа, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению директора колледжа (в том числе в устной форме) к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

4. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж» с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Заместители директора	3
Заведующие структурными подразделениями	3
Водитель автомобиля	3