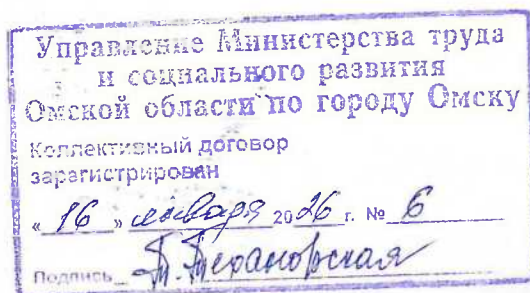


БПОУ ОО
«Омский строительный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области
«Омский строительный колледж»
(БПОУ ОО «Омский строительный колледж»)
на 2026-2028 годы



Принят на общем
собрании работников
Протокол № 1
«14» января 2026 г.

От работодателя:

Директор
БПОУ «Омский строительный колледж»

Л.В. Кузеванова

«14» января 2026 г.



От работников:

Председатель профкома
БПОУ «Омский строительный колледж»

Н.В. Паленичкина

января 2026 г.



1. Общая часть

- 1.1. Под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в колледже и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский строительный колледж» (далее – работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Паленичкиной Натальи Викторовны, с одной стороны, и работодатель в лице директора бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский строительный колледж» (далее – БПОУ ОО «Омский строительный колледж», колледж, работодатель) Кузевановой Людмилы Валентиновны, действующей на основании устава, с другой стороны.
- 1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию (далее – профком, первичная профсоюзная организация) в качестве единственного представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально трудовых отношений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов «Об образовании в Российской Федерации» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.5. Коллективный договор, помимо регулирования социально-правовых взаимоотношений имеет целью обеспечить:
- выполнение основного профессионального назначения колледжа: организацию обучения в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО);
 - высокое качество педагогического труда, повышение эффективности учебного процесса путем объединения усилий руководителя и трудового коллектива.
 - решение трудовых и профессиональных проблем работников колледжа с учетом интересов студентов.
- 1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.
- 1.7. Работодатель рассматривает профком колледжа и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством переговоров работодателя и профкома, и проведения примирительных процедур.
- 1.8. Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа, и гарантирует защиту прав и интересов работника.
- Студенты и слушатели не являются штатными работниками, поэтому они не могут быть субъектами коллективного договора.
- 1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора, и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору профсоюзным комитетом и работодателем. При пересмотре пунктов настоящего договора условия труда работников колледжа не могут быть изменены в сторону их ухудшения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, их задержку, за причиненный ущерб сторонам невыполнением или ненадлежащим выполнением обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

Руководитель и профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной документацией по вопросам установления (изменения) порядка условий труда, заработной платы, социально-экономических условий в колледже.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения статуса или наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором колледжа.

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

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

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

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором колледжа и председателем профсоюзного комитета после принятия его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

1.12. Стороны определяют следующие формы участия в управлении колледжем непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения с учетом особенностей регулирования труда педагогических работников и сотрудников образовательного учреждения среднего профессионального образования в части условий труда и его оплаты, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

2.2. Содержание и структура настоящего коллективного договора определены по обоюдному согласию сторон трудовых отношений согласно ст. 41 ТК РФ.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и руководителем колледжа регулируются Трудовым кодексом РФ (раздел III ТК РФ) путем заключения трудового договора между работодателем и работником.

3.2. В соответствии с трудовым договором:

- Работодатель обязуется: предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным

договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

- Работник обязуется: лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже правила внутреннего трудового распорядка и требования других внутренних нормативных инструкций и положений.
- 3.3. Трудовой договор определяет индивидуальные условия, на которых работники трудятся в колледже. Он является актом индивидуального регулирования трудовых отношений между работодателем и работником.
- 3.4. Заключение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 11 ТК РФ, но с учетом ст. 332 ТК РФ и п. 5 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 3.5. В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор в зависимости от срока разделяется на два вида:
 - на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен иными федеральными законами.
- 3.6. Перечень возможных случаев заключения с работниками колледжа срочных трудовых договоров определен ст. 59 ТК РФ.
- 3.7. Срок трудового договора с директором колледжа, ввиду его особого статуса, устанавливается уставом колледжа и учредителем.
- 3.8. Трудовой договор оформляется согласно ст. 67 ТК РФ в письменной форме как с постоянными (штатными) работниками, так и с временными, сезонными работниками, преподавателями-совместителями (в том числе и с почасовой оплатой).
- 3.9. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 3.10. Изменение сторонами определенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 3.11. Штат преподавателей и работников колледжа утверждается директором, исходя из задач и специфики колледжа и с учетом действующих нормативов и предложений структурных подразделений.

4. Порядок и условия оплаты труда

Стороны исходят из того, что:

- 4.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных профессиональных образовательных учреждений Омской области и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера регулируются положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников колледжа».
- 4.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания колледжа.
- 4.3. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца (для февраля – 28 числа): 15 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за каждый месяц, 30 числа месяца (для февраля – 28 числа) производится полный расчет с работником. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.
- 4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.
- 4.5. Расчет и оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

- 4.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 4.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 4.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, по месту выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.
- 4.9. Работодатель с заработной платы работника перечисляет страховые взносы в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.
- 4.10. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:
- 4.10.1. В связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;
- 4.10.2. В связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний, и его невозможно перевести на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- 4.10.3. В связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;
- 4.10.4. В связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.
- 4.11. Компенсационные выплаты**
- 4.11.1. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
- 4.11.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.12. Стимулирующие выплаты**
- 4.12.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год, учебный год);
 - премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.
- 4.12.2. Перечень показателей стимулирования работников колледжа за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности работника приведены в Положении об оплате труда сотрудников колледжа.
- 4.12.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.
- 4.12.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору колледжа непосредственно;
- руководителей структурных подразделений колледжа, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора колледжа и главному бухгалтеру - по представлению заместителей директора и главного бухгалтера;
- преподавателей - по представлению заместителя директора, зав. отделением, председателей предметно-цикловых комиссий (ПЦК).
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.12.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы, премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Премирование работников колледжа осуществляется согласно «Положению об отраслевой системе оплаты труда работников БПОУ ОО «Омский строительный колледж»

4.13. Другие вопросы оплаты труда

4.13.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.

4.13.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.13.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

4.13.4. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.13.5. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом колледжа.

4.13.6. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка в колледже (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальностям, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом колледжа.

5.2. В колледже устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя, за исключением отдельных категорий работников (определенными в Правилах внутреннего трудового распорядка).

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан установить неполное рабочее время:
- по просьбе беременной женщины
 - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) и в других случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Работнику может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (за исключением учебных занятий).
- 5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников БПОУ ОО «Омский строительный колледж».
- 5.12. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском преподавателя, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе. В период каникул преподаватели могут направляться работодателем на курсы повышения квалификации, переобучение и т.д.
- 5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Очередность, порядок и условия предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 114 и 115 ТК РФ) определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенос, разделение или отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 и ст. 125 ТК РФ.
- 5.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, за текущий год превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.16. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и предоставляется работникам колледжа 12.00 до 13.00.

- 5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться работникам (кроме педагогических работников) в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленным в колледже.
- 5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами колледжа.
- 5.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 5.20. Работодатель обязуется на основании письменных заявлений работников предоставлять им краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.
- 5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 5.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). Если второй выходной день не определен трудовым договором, то им является суббота.
- 5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 5.24. Время начала и окончания работы для разных категорий работников, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).
- 5.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

- 6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
- Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Перечень общих гарантий и компенсаций приведен в ст. 165 ТК РФ.

6.2. В соответствии со ст. 335 ТК РФ, педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 года № 644).

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется и, если продолжительность между увольнением и поступлением на работу составляет не более трех месяцев;
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующим восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания СУЗа или ВУЗа и днем поступления на педагогическую работу не превысило одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных группах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

6.3. Право на пользование библиотечным фондом в образовательных целях.

6.4. Право на оздоровление в тренажерных и спортивных залах.

6.5. При предоставлении гарантий и компенсаций (предусмотренных ст. 165 ТК РФ и трудовым договором) соответствующие выплаты проводятся в соответствии с трудовым законодательством.

6.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов заключается в следующем:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы;
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными

условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.7. Работодатель, на время отсутствия работника по причинам, указанным в п. 6.7. освобождает работника от работы (ст. 170 ТК РФ) с соблюдением требований главы 25 ТК РФ.

6.8. При направлении работников в служебные командировки работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 и ст. 168 ТК РФ).

6.9. На работников колледжа, совмещающих работу с обучением, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 177 ТК РФ.

6.10. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, размеры которого и условия его выплаты устанавливаются федеральным законом.

6.11. Стороны пришли к соглашению о замене заболевшего преподавателя другим преподавателем (а не другой дисциплиной) на второй день болезни. При этом заболевший или его родственники обязаны сообщить работодателю (в учебную часть, или отдел кадров или секретарю приемной) о его невыходе на работу не позже первого дня болезни.

6.12. При направлении работника работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ).

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа;
- работодатель по согласованию с учебно-методическим советом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых рабочих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

7.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ). ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (часть 2 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ).

7.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

7.4. В случае направления работника для повышения квалификации, работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 7.5. Работодатель предоставляет гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 7.6. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников, руководящих работниками в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должности один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми колледжем.

8. Охрана труда и здоровья сотрудников колледжа

- 8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
- 8.2. Работодатель обязуется:
- обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
 - выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, по охране труда.
 - провести в колледже специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией;
 - проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа, обучение и инструктаж по безопасности труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
 - организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда согласно графику;
 - обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа;
 - обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
 - разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ);
 - осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, ежеквартально анализируя состояние производственного травматизма, добиваясь совместно устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда;
 - обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
 - выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей; приобретать не менее 5-ти курсовок в год на оздоровление сотрудников колледжа при наличии средств;
- 8.3. Профком обязуется:
- прослеживать заболеваемость сотрудников и преподавателей, своевременность сдачи ими больничных листов;
 - регулировать выдачу путевок на лечение и отдых за счет средств социального страхования; оказывать содействие работодателю по вопросам неисполнения или ненадлежащего исполнения сотрудниками правил охраны и безопасности труда.

9. Прекращение трудового договора

- 9.1. Стороны договорились о том, что в практике высвобождения работников, применять общие основания прекращения трудового договора согласно ст. 77 ТК РФ, а для педагогических работников и с учетом дополнительных оснований, согласно ст. 336 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя стороны договорились оформлять в строгом соответствии с положениями ст.ст. 80-84 ТК РФ.
- 9.2. Работодатель обязуется:
- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ);
 - работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, но не более 3-х часов в рабочий день.
- 9.3. Стороны договорились, что:
- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в колледже свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ);
- 9.4. Профком обязуется принимать активное участие в рассмотрении трудового договора по инициативе работодателя.

10. Обязательства профкома колледжа

- 10.1. Стороны договорились, что профком колледжа, представляя интересы работников, принимает на себя обязательства, в частности:
- 10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

- 10.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять соответствующие заявки.
- 10.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.10. Участвовать в работе комиссий колледжа по аттестации сотрудников.
- 10.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.1.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - тяжелого материального положения работника;
 - длительной, тяжелой формы заболевания работника;
 - компенсации расходов на лекарства или операции;
 - несчастных случаев с работником (пожаре, наводнении и др. обстоятельствах);
 - на лечение детей работника.
- 10.1.13. С нарушителями производственной дисциплины профком проводит в рамках своей компетенции разъяснительную работу о соблюдении требований Устава колледжа и Правил внутреннего трудового распорядка.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

- 11.1. Стороны договорились о том, что работодатель предоставляет ряд гарантий профсоюзной деятельности, а именно:
 - 11.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или его деятельностью в профсоюзной организации.
 - 11.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 11.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 11.1.4. Работодатель обязан предоставлять 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 (ст. 377 ТК РФ).
 - 11.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное 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 за вторую половину месяца.
 - 11.1.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 11.1.7. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения, но по согласованию с профкомом, а председатель только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
 - 11.1.8. Работодатель предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания учебных занятий по основному расписанию, а также выделяет для этой цели помещение в согласованные с профкомом сроки.

На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками обучения (п.5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах).

- 11.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.
- 11.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации работников колледжа, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.
- 11.1.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 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);
 - 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 (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- 11.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:
 - 11.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
 - 11.2.2. Представлять в отношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
 - 11.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 11.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.
 - 11.2.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12. Обязательства коллектива

- 12.1. Соблюдать устав колледжа и правила внутреннего трудового распорядка; честно и добросовестно выполнять свои должностные обязанности, определенные должностной инструкцией, Правила охраны и безопасности труда, противопожарные и санитарные нормы и правила, выполнять приказы и распоряжения руководства, а также другие действующие в колледже нормативные акты и предписания директора.
- 12.2. Экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
- 12.3. Поддерживать чистоту и порядок на территории, в рабочих помещениях колледжа.
- 12.4. Поддерживать общественный порядок в колледже.
- 12.5. Обеспечить сохранность оборудования и материальных ценностей.
- 12.6. Содействовать деятельности первичной ветеранской организации.

13. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

- 13.1. Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применения мер общественного воздействия.
 - 13.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - а) замечание;
 - б) выговор;
 - г) увольнение по соответствующим основаниям.
 - 13.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин и в иных случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.
 - 13.4. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).
 - 13.5. Равным образом считаются прогульщиками работники, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
 - 13.6. Дисциплинарные взыскания налагаются приказами директором колледжа.
 - 13.7. Директор колледжа имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общего собрания работников колледжа.
 - 13.8. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
 - 13.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.
 - 13.10. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка.
 - 13.11. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
 - 13.12. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение.
-

