

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный  
колледж» на 2024-2027 годы

От работников:

Представитель трудового коллектива  
ГАПОУ СО «САСК»

Д.В. Исаев  
«19» 06 2024 г.

От работодателя:

Директор  
ГАПОУ СО «САСК»

С.Л. Аборин  
«06» 2024 г.



Согласовано: двусторонняя комиссия  
по подготовке проекта и ведению  
коллективных переговоров

Протокол № 3

«19» 06 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
Министерства труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный номер № 573/24-100  
от «21» 06 2024г.

Ответственный: специалист отдела



П.В. Андрусов  
(должность, Ф.И.О.)

Саратов  
2024

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5
2.1. Общие положения	5
2.2. Трудовой договор	6
2.2.1. Дополнительное соглашение	9
3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	10
3.1. Общие положения	10
3.2. Поощрения за труд	10
3.3. Дисциплинарные взыскания	11
4. ОПЛАТА ТРУДА	13
4.1. Системы оплаты труда	13
4.2. Выплаты компенсационного характера	15
4.3. Выплаты стимулирующего характера	16
4.4. Дополнительные социальные выплаты (материальная помощь)	19
5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	20
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	21
7. ВРЕМЯ ОТДЫХА	24
8. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	27
9. ОХРАНА ТРУДА	27
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	30
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж» (далее – ГАПОУ СО «САСК», колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский архитектурно-строительный колледж», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Аборина Сергея Леонидовича, действующего на основании Устава, и работники в лице представителя (представительного органа) трудового коллектива ГАПОУ СО «САСК» Исаева Дмитрия Вячеславовича, именуемый в дальнейшем «Представитель», действующий на основании решения Общего собрания (конференции) работников и обучающихся Учреждения (Протокол Конференции № 01 от 23 января 2024г).

1.2.1. Представитель (представительный орган) трудового коллектива, действующий на основании решения Общего собрания, уполномочен представлять интересы всех работников ГАПОУ СО «САСК» в социальном партнерстве при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.2.2. Избрание представителя трудового коллектива регламентируется ТК РФ (ст. 29, 31, 37), определяющим случаи, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ (ст. 31), представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. На Общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий, тайным голосованием избирается из числа работников иной представитель (представительный орган). Работодатель, его представители признают право работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей (представителя), а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений, закрепленное ТК РФ.

1.2.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав работников ГАПОУ СО «САСК») 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 действующим трудовым законодательством;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива по проектам локальных актов содержащих нормы трудового права, предоставляет Представителю, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Представитель трудового коллектива обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией колледжа, которая не объединяет более половины работников работодателя, своих полномочий в соответствии со статьей 31 ТК РФ.

1.6. На уровне Колледжа образовывается Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения в соответствии с федеральным и региональным законодательством (ст. 36 ТК РФ; статья 2 Закона Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда» от 19.06 1998 № 31-ЗСО), утвержденная приказом ГАПОУ СО «САСК».

1.7. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, занятости, дополнительного профессионального образования, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами. Перечисленные обязательства оформлены соответствующими разделами Коллективного договора, в которых закреплены права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.8. Коллективный договор, распространяется на всех работников ГАПОУ СО «САСК», в том числе, совместителей, независимо от членства в первичных профсоюзных организациях и других обстоятельств.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами 19 июня 2024 года и действует по 18 июня 2027 года.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.12. Локальные нормативные акты, утверждаемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников. При принятии локальных нормативных, содержащие нормы трудового права, учитывается мнение представительного органа работников (Представителя трудового коллектива) (ст. 8 ТК РФ).

1.13. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, представляющий интересы всех или большинства работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами Саратовской области по труду.

1.16. Коллективный договор, прошедший уведомительную регистрацию, размещается на официальном сайте ГАПОУ СО «САСК» в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Документы» в течение 5 дней со дня уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. Общие положения**

2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.1.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

Федеральным и региональным законодательством в сфере образования;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Саратовской области (ст. 5 ТК РФ).

Коллективный договор ГАПОУ СО «САСК» разработан в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов федерального, регионального уровней, локальных нормативных актов колледжа.

2.1.3. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений регулируются также путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (ст.9 ТК РФ Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке).

2.1.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по должностям работников, свойственным другим видам экономической деятельности (инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (ст. 52 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») (далее – ФЗ № 273 об образовании).

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Социальный фонд России;

формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц.

2.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **2.2. Трудовой договор**

2.2.1. Стороны исходят из того, что: трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 16 ТК РФ).

Работодатель признает право работников на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

2.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ (часть 3, раздел III «Трудовой договор»), настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие существенные условия: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретные виды поручаемой работнику работы); срок действия договора (бессрочный, срочный, с испытательным сроком), объем учебной нагрузки (для преподавателей), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.2.4. При установлении испытательного срока, выдержавший испытание Работник продолжает работать без дополнительного оформления. При неудовлетворительном результате испытания (не исполнение, исполнение не в полном объеме, установленных Трудовым договором обязанностей) Работник освобождается (увольняется) от работы на основании приказа Работодателя. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

2.2.5. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

1) 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;

2) издание приказа о приеме на работу, который объявляется Работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

3) до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, настоящим Коллективным договором.

2.2.6. 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.

2.2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами,

не зависящими от воли Сторон.

#### 2.2.8. Работодатель обязуется:

1) своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;

2) высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3) устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.2.9. Стороны исходят из того, что: учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

2.2.10. С разрешения директора руководители образовательной организации (заместители, заведующие отделениями) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.2.11. В случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, Работодатель, на основании статьи 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

2.2.12. Прекращение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77, 81 ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (далее - ФЗ № 10 о профсоюзах (п. 3, ст. 25) закрепляет за первичными профсоюзными организациями и их органами представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников



независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п. 1, ст. 11 ФЗ № 10 о профсоюзах), что соответствует нормам ТК РФ (часть 3 ст. 8; часть 2 ст. 29; часть 1 ст. 31).

2.2.13. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72ТК РФ).

### **2.3. Дополнительное соглашение**

2.3.1. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57. ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор дополняется недостающими сведениями и (или) условиями из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, при этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.3.2. Дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые с письменного согласия работников (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-производственными комплексами; руководство предметными (цикловыми) комиссиями; другие дополнительные виды работ) регулируются дополнительным соглашением с указанием их содержания, срока выполнения и размера оплаты, конкретизируются).

2.3.3. В дополнительном соглашении предусматриваются гарантии, меры ответственности, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах.

2.3.3.1. Работодатель обязуется:

выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, установленными постановлениями Правительства РФ, в том числе с сохранением размеров выплат (доплат) из бюджета Саратовской области, которые осуществлялись ранее;

не допускать в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде.

2.3.4. Дополнительное соглашение на выполнение функций классного руководства закрепляет право Работодателя на его досрочное расторжение в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником, по его вине работы по классному руководству на основании подтверждающей документации, представляемой заместителем директора по воспитательной работе с учетом Разъяснений по организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (Письмо Минпросвещения России,

Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 6 декабря 2023 года № АБ-5037/05).

2.3.5. Осуществление классного руководства (кураторства) регулируется Положением о классном руководстве в ГАПОУ СО «САСК», определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора).

### **3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

#### **3.1. Общие положения**

3.1.1. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения (дисциплина труда) определяется ТК РФ, ФЗ № 273 об образовании, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ, ст. 48 ФЗ № 273 об образовании);

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2. ст. 189 214 ТК РФ).

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются обязательными для исполнения всеми работниками и являются нормативным документом, конкретизирующим права и обязанности Сторон.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном ТК РФ.

#### **3.2. Поощрения за труд**

3.2.1. Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, премирует, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Стороны совместно рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации; содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.2.2. Работодатель имеет право направить средства на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, перечисленные в главе 4. «Оплата труда» (п. 4.3.8); иные поощрительные выплаты, предусмотренные Постановлением Правительства Саратовской области от 19 октября 2023 года № 949-П «О внесении изменений в постановления Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П и от 17 августа 2012 года № 494-П» (далее – Постановление № 949).

3.2.3. Работодатель обязуется ходатайствовать перед Учредителем за особые трудовые заслуги представлять работников к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами и другие виды. Работодатель обязуется выполнять социальные гарантии и меры социальной поддержки педагогических работников в Саратовской области» в соответствии с Законом Саратовской области № 215 ЗСО (статья 19):

1. Работникам, занимающим штатные должности устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате по основному месту работы за ученую степень: доктора наук, кандидата наук (п. 1. ст. 19).

2. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) областных государственных образовательных организаций устанавливаются надбавки к заработной плате (п. 3, ст. 19):

а) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

б) награжденным: медалью К.Д. Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

в) нагрудными знаками «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 сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» (п. 3).

3.2.4. При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

3.2.5. В целях привлечения молодых специалистов к замещению отдельных должностей в образовательных организациях законодательством области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета предоставляется социальная поддержка гражданам, работающим в областных государственных образовательных и (или) муниципальных образовательных организациях. Порядок назначения и выплаты единовременной денежной выплаты молодым специалистам, а также перечень специальностей (должностей) работников образовательных организаций в муниципальных районах, городских округах области утверждаются Правительством области (п. 8).

3.2.6. При финансово-экономической возможности Работодатель имеет право осуществлять социальные выплаты (материальная помощь). Порядок и условия выплаты материальной помощи прописаны в п. 4.4. Коллективного договора.

### **3.3. Дисциплинарные взыскания**

3.3.1. За совершение дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей дисциплинарный проступок, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Реализация работодателем права на увольнение осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статьи 81, 336), с учетом заключения комиссии по результатам служебного расследования, в состав которой включается Представитель трудового коллектива колледжа.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами (ТК РФ, ФЗ № 273 об образовании, Уставом, трудовым

договором.

1) Интересы работников при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (часть 2 ст. 29 ТК РФ);

2) В случаях, когда имеющаяся первичная профсоюзная организаций не объединяет более половины работников работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст. 31 ТК РФ).

Решением Общего собрания (конференции) от 23.01.2024 № 1 большинством голосов избран представитель от трудового коллектива ГАПОУ СО «САСК» (не член профсоюза), который наделен полномочиями представлять интересы всего трудового коллектива. Таким образом, работники колледжа не воспользовались правом закрепленным частью 2 статьи 30 ТК РФ: работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией своих полномочий в колледже в соответствии с ТК РФ (ч. 2, ст. 31.), ФЗ № 10 о профсоюзах (ст. 16).

Представитель от трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем Порядка применения дисциплинарных взысканий в соответствии с ТК РФ (ст. 193 ТК РФ).

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей), что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Предварительное согласие с профсоюзным органом в первичной профсоюзной организации в случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника распространяется только на уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, что регламентируется ФЗ № 10 о профессиональных союзах (п. 4, ст. 25).

3.3.2. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись 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 роспись, то составляется соответствующий акт.

Работник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.3.3. Снятие дисциплинарного взыскания регламентируется ТК РФ (статья 194).

3.4. Представитель трудового коллектива колледжа имеет право затребовать привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей.

Работодатель обязан рассмотреть заявление Представителя о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ТК РФ Статья 195).

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны обязуются следовать нормам законодательства, регулирующим системы оплаты труда.

### 4.1. Системы оплаты труда

4.1.1. Фонд оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному учреждению образования из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.2. Оплата труда в ГАПОУ СО «САСК» регламентируется Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «САСК» (далее – Положение об оплате труда).

4.1.3. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы, утвержденной постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П (с изменениями на 24 апреля 2024 года) в соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2008 № 262-ЗСО «Об оплате труда работников

государственных учреждений Саратовской области» (далее – ЗСЗ № 262 об оплате труда).

4.1.4. Положение об оплате труда утверждается руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иными представителями, избираемые работниками, уполномоченными представлять интересы от лица всех работников, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законодательством порядке (ТК РФ ст. 29, 31; часть 1 п. 1 ст. 11 ФЗ № 10 о профессиональных союзах).

4.1.5. Заработная плата работников образования включает:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

а также может включать:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.1.6. Условия оплаты труда работника, размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок являются существенными условиями трудового договора с работником, регламентируются Положением об оплате труда.

Руководитель обязуется:

4.1.7. Выплачивать заработную плату работникам 5 и 20 числа каждого месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то согласно части 8 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.8. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Доплаты за ночные часы, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни, а также за работу с вредными условиями труда оплачиваются сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

4.1.9. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.1.10. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.1.11. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

4.1.12. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Работодатель обязан выдать расчетный листок работнику либо на бумаге, либо направить по электронной почте.

4.1.13. Условия оплаты труда руководителей Учреждений определяются трудовым

договором, заключенным между руководителем Учреждения и исполнительным органом области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель), в соответствии Постановлением Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П «Об условиях оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений Саратовской области, их заместителей и главных бухгалтеров (с изменениями на 19 июня 2023 года); Приказом Министерства образования Саратовской области от 01 апреля 2010 года № 818 «Об утверждении порядка оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров государственных автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Саратовской области (с изменениями на 28 ноября 2023 года).

Должностной оклад руководителя Учреждения, устанавливается Учредителем в кратном отношении к средней месячной заработной плате работников Учреждения (далее - средняя заработная плата) и не может превышать 3 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность к величине средней заработной платы устанавливается Учредителем с учетом сложности управления Учреждением (пункт с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Саратовской области от 21.03.2017 № 125-П).

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа. Критерии установления размеров должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются Учредителем с учетом специфики деятельности колледжа.

#### **4.2. Выплаты компенсационного характера**

4.2.1. На основании ЗСО № 262 об оплате труда, Постановления Правительства Саратовской области № 494-П, Положение об оплате труда работникам ГАПОУ СО «САСК», ежегодно актуализируемое и утверждаемое работодателем, определяет следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

4.2.2. Работодатель гарантирует выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с п. 3.3. (3.3.1-3.3.11) Постановления № 494-П.

4.2.2.1. За работу в сверхурочное время оплату производить в размере: не менее, чем указано в статье 152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.2.2.2. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы (ст. 151 ТК РФ).

4.2.2.3. Установить выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам в размере не менее 5000 рублей (Постановление Правительства РФ от 07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, в частности, при ненадлежащем исполнении функции классного руководителя (на основании

Положения о классном руководстве), предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

4.2.2.4. К иным выплатам работникам, занятым на работах с особыми условиями труда за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, относятся также: работа по подготовке и проведению культурно-массовой работы с обучающимися, проведение родительских собраний и работу с родителями, за ведение кабинетов, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, за проверку письменных работ и др.

4.2.4. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, гарантируется выплата компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА на основании статьи 20 Закона Саратовской области об образовании от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО (далее ЗСО № 215). На период проведения ГИА за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата.

### **4.3. Выплаты стимулирующего характера**

4.3.1. В случае экономии фонда оплаты труда учреждения Работодатель имеет право направить средства на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и расходы на обеспечение учебного процесса (раздел 2 Постановления № 254-П).

Перечни конкретных видов выплат стимулирующего характера работникам областных автономных учреждений определяются руководителями соответствующих учреждений с учетом мнения представительных органов работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством (п. 2. ст. 4 ЗСО № 262).

4.3.2. Работодатель гарантирует выплату следующих видов стимулирующего характера, установленных Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» № 262 (ст. 4) и закрепленных в Положении об оплате труда:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты (абзац введен согласно изменениям, внесенным Постановлением Правительства Саратовской области № 949).

4.3.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников определяются Положением об оплате труда ГАПОУ СО «САСК» (Приложение 1 «Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения» и Приложение 2 «Показатели и критерии эффективности деятельности работников ГАПОУ СО «САСК»),

4.3.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя колледжа. В состав комиссии входят педагогические работники, представители административно-управленческого персонала; Представитель трудового коллектива Работодатель не является членом Комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии Работодатель издает приказ о стимулировании.



4.3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- 1) надбавка за квалификационную категорию;
- 2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;
- 3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- 4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;
- 5) надбавка за качество выполняемых работ, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, указанных в поданных оценочных листах, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3.6. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

1) надбавку педагогическим и иным работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области № 215 «Об образовании в Саратовской области» (ст. 19);

2) надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» (ст. 19).

4.3.7. Конкретные выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) педагогическим работникам, устанавливаются, в размерах, которые определены п. 4.4. Постановления № 494-П, Положением о стимулирующих выплатах работникам ГАПОУ СО «САСК», за стаж непрерывной работы в ГАПОУ СО «САСК» (15, 20, 25, 30 и т.д.)

4.3.8. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

- единовременные премии:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, год) в размере оклада (п. 4.5 Постановления № 494).

В Колледже предусматриваются единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Наименование, условия и размеры единовременных премий, предусмотренных работникам Колледжа, регламентируются Положением об оплате труда.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждений образования по согласованию с Представителем трудового коллектива

При премировании по итогам работы (за месяц, год) учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.3.9. Работодатель устанавливает иные поощрительные выплаты, утвержденные Постановлением Правительства Саратовской области от 19.10.2023 № 949-П:

1. Педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет (независимо от общего стажа) и принятым на работу в колледж после завершения обучения в профессиональной образовательной организации, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 ФЗ № 273 об образовании, в виде стимулирующей выплаты в целях доведения заработной платы до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в Саратовской области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2. Работодатель гарантирует выплату педагогическим работникам учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационных категорий (квалификационной категории) «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», и соответствующим критериям, определяемым исполнительным органом области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости, определяемую из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника пропорционально отработанному времени в месяце (п. 2 Постановления № 949-П).

3. Работодатель устанавливает выплату мастерам производственного обучения, преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, за расширение производственных навыков и компетенций обучающихся, учитывающее потребности экономики региона, определяемую из расчета 3000 рублей в месяц на одного мастера производственного обучения, преподавателя пропорционально отработанному времени в месяце (п. 2 Постановления № 949-П).

4.3.10. Изменение размера заработной платы производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

4.3.11. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители

руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.3.12. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований областного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников Колледжа, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы) в соответствии с нормами Постановления Правительства (п. 4.6), закрепленными в Положении об оплате труда работников ГАПОУ СО «САСК» (п. 5.3).

4.3.13. Допускаются выплаты стимулирующего характера из средств областного бюджета, которые устанавливаются за счет экономии фонда оплаты труда, (при наличии вакансий и наличии листов по временной нетрудоспособности) и выплачиваются педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу. Размеры, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера за счет средств областного бюджета директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются Учредителем.

4.3.14. Выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда, и могут выплачиваться работникам колледжа. Все виды стимулирующих выплат из средств областного бюджета или из средств от приносящей доход деятельности выплачиваются в зависимости от текущей экономической и кадровой ситуации.

4.3.15. Работодатель вправе осуществлять выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру из средств от приносящей доход деятельности.

#### **4.4. Дополнительные социальные выплаты (материальная помощь)**

Порядок и условия выплаты материальной помощи.

4.4.1. Материальная помощь – выплата работникам, не связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору. В ТК РФ не определяется понятие «материальная помощь», она не является платой за труд, не входит в состав заработной платы и является социальной выплатой.

4.4.2. Работодатель имеет право осуществлять дополнительные социальные выплаты в виде материальной помощи, при наличии финансовых возможностей, на основании личного заявления в случаях:

- произошедших непредвиденных чрезвычайных обстоятельств;
- призвания работника на СВО или заключения контракта при уходе на военную службу;
- получения работником – участником СВО ранения или нахождения на реабилитации после ранения;
- смерти работника-участника СВО - семье работника, погибшего при выполнении воинского долга;
- многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;
- других обстоятельств.

4.4.3. Материальная помощь по решению директора колледжа предоставляется работникам в случае произошедших непредвиденных чрезвычайных

обстоятельств (болезни, пожар, наводнении и другие) при предоставлении подтверждающих документов.

в случае смерти близких родственников работника при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, на основании личного заявления работника;

в случае смерти работника (учащегося) родственникам умершего при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, на основании личного заявления данного родственника;

4.4.4. Материальная помощь может предоставляться по решению Работодателя, решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, на основании личного заявления работника – участника специальной военной операции (СВО):

1). Материальную помощь работнику, призванному на СВО или заключившему контракт, при его уходе на военную службу.

2). Оказывает материальную помощь работнику – участнику СВО, находящемуся на лечении или реабилитации после ранения.

3). Материальную помощь семье работника-участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга.

4) Материальную помощь семьям работников – участников СВО при сборе ребенка в школу (п. 4.4.5 на основании Рекомендаций работодателям по включению льготных положений в коллективные договоры и соглашения Минтруда России от 04.03.2024 №17-03-03/2690).

## 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области гарантий и компенсаций стороны пришли к соглашению:

5.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (Раздел VII), ФЗ №273 об образовании и другими федеральными законами; региональными нормативными актами (ЗСО № 215 об образовании в Саратовской области, Минтруда Саратовской области (Рекомендации минтруда СО от 04.03.24 №17-03-03/2690 о включении в КД дополнительных льгот и гарантий участникам СВО, Уставом и иными локальными нормативными актами ГАПОУ СО «САСК».

5.2. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ:

при приеме на работу (при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования (гл. 26 ТК РФ);

при направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 187);

при расторжении трудового договора (гл. 27 ТК РФ);

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);  
при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (184 ТК РФ);

в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ)

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

### 5.3. Работодатель обязуется:

обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование по единому тарифу в налоговую инспекцию в составе единого налогового платежа.

При обработке, использовании персональных данных работника соблюдать требования, предусмотренные Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О персональных данных» № 152-ФЗ и другими федеральными законами.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к взаимному соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

6.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

6.3. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Режим работы руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II Номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ; ФЗ № 273 об образовании часть 1 п. 5 ст. 47), п. 1 Приказа Рособрнадзора № 1601).

6.5. Преподаватели обязуются соблюдать режим рабочего времени с учетом особенностей режима рабочего дня в образовательной организации.

6.5.1. Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, (далее - нормируемая часть

педагогической работы).

Режим выполнения преподавательской работы педагогическими работниками регулируется расписанием занятий, проведение занятий согласно расписанию является обязанностью работника.

Работодатель обязан обеспечивать общий контроль за его выполнением.

6.5.2. К другой обязательной части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности (разработка рабочих программ, кратковременные дежурство, ведение учебной документации (журналов) и другие виды.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями и являются обязательными для исполнения.

6.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

6.7.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.7.2. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.8. Периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

6.9. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) (ст. 93 ТК РФ). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

6.10. Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

6.11. В случае служебной необходимости работодатель имеет право привлекать работника к выполнению своих должностных обязанностей сверхурочно (выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для

работника продолжительности рабочего времени). Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Работодатель обязуется привлекать работника к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ).

6.12. Работодатель имеет право устанавливать ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по его распоряжению при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

6.13. В соответствии с Уставом, устанавливается 5-ти или 6-ти дневная рабочая (учебная) неделя для всех работников и обучающихся в соответствии с утвержденными правилами внутреннего распорядка обучающихся, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий. Устанавливается режим рабочего времени, который предусматривает продолжительность рабочей недели:

1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

2) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

6.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.15. Привлечение Работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Трудовым договором допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

6.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к взаимному соглашению о том, что:

7.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

7.2. Колледж, в лице Работодателя, гарантирует реализацию конституционного права работника на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом, выходные и праздничные дни, оплачиваемые ежегодный отпуск (часть 5 ст. 37 Конституции РФ).

7.3. Работник имеет право на следующие виды времени отдыха, регламентируемые ТК РФ (ст. 107):

- 1) перерывы в течение рабочего дня (ст. 108, 109 ТК РФ);
- 2) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) ст. 110, 111 ТК РФ);
- 3) нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- 4) отпуска (ст. 112 ТК РФ).

### **Перерывы в работе:**

7.3.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или приказом и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

В целях соблюдения санитарных норм запрещен прием пищи в учебных аудиториях.

### **Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):**

7.3.2. На основании Устава, правил внутреннего трудового распорядка устанавливается пятидневная рабочая неделя: работникам предоставляются два выходных дня в неделю; в случае производственной необходимости, работодатель имеет право устанавливать шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, что не противоречит Трудовому кодексу (ст. 111).

### **Отпуска:**

7.3.3. Работодатель гарантирует Работникам предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

7.3.3.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется 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.

Работодатель имеет право вносить коррективы в график отпусков на основании заявления работника с указанием причины. Работодатель обязуется отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными, региональными законами, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ); работнику - участнику СВО с целью синхронизации отпусков работнику - участнику СВО о предоставлении отпуска супруге (супругу) военнослужащего совместно с супругом (супругой) (рекомендации Минтруда и соцзащиты Саратовской области от 04.03.24 №17-03-03/2690).



7.3.3.2. 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 (ст. 125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается не предоставление 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 (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 124).

7.3.3.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.3.3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений регулируется ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ФЗ № 273 об образовании.

7.3.4. Перечень работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения Представителя трудового коллектива (ст. 101 ТК РФ).

7.3.4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению администрации к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

7.3.4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим коллективным договором, который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

1.	заместитель директора по административно-хозяйственной части	6 дней
2.	главный бухгалтер	6 дней
3.	начальник отдела кадров	6 дней
4.	начальник отдела безопасности	4 дня
5.	фельдшер	4 дня
6.	секретарь-администратор	3 дня
7.	бухгалтер	3 дня

8.	специалист по кадрам	3 дня
9.	медицинская сестра	3 дня
10.	комендант	3 дня
11.	диспетчер	3 дня

7.3.5. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста, окончание школы (последний звонок – 1 календарный день;  
 бракосочетание детей – 1 календарный день;  
 бракосочетание работника – 3 календарных дня;  
 похороны близких родственников – 3 календарных дня;  
 юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день (50, 55, 60 и далее) – 1 календарный день;  
 проводы в армию детей сотрудников - 2 календарных дня;  
 за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день к отпуску.

7.3.6. Работнику (опекуну, попечителю), имеющему ребенка – инвалида на основании письменного заявления работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные в соответствии с действующим законодательством.

7.3.7. В соответствии с ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению имеет право предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128).

7.3.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

одиноким матери (отцу), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;

работнику, имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14

календарных дней в году;

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

для предоставления отпуска без сохранения заработной платы работник обязан подать соответствующее заявление работодателю с указанием причин для такого отпуска (ст. 128 ТК РФ).

7.3.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п. 5 статьи 47 ФЗ № 273 об образовании.

## **8. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Стороны пришли к соглашению:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

8.2. В пределах выделенных лимитов на ДПО работников колледжа Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать дополнительную профессиональную подготовку, и стажировку не реже одного раза в три года.

8.2.2. В случае направления работника на дополнительную профессиональную подготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим, работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительной профессиональной подготовки, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

8.4. Направлять сотрудников колледжа на профессиональную переподготовку за счет средств учреждения при наличии финансирования.

8.5. В случае отсутствия финансирования профессиональная подготовка осуществляется за счет средств работника.

## **9. ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Стороны рассматривают охрану труда и сохранение здоровья работников колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1.1. Работодатель, его представители, с одной стороны, и члены трудового коллектива (педагогические работники, иные работники) в лице Представителя, с другой стороны, обязуются исполнять требования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, в части выполнения правил по охране труда и ответственности за их неисполнение, ненадлежащее исполнение.

9.2. В соответствии с трудовым законодательством под охраной труда в колледже понимается 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 (ст. 209 ТК РФ).

9.3. В колледже разработана система управления охраной труда в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ), утвержденной Положением о СУОТ В ГАПОУ СО «САСК» (размещено на официальном сайте колледжа), определяющего порядок функционирования СУОТ.

9.4. Положения СУОТ распространяются на всех работников, работающих у работодателя и является обязательным для исполнения.

9.5. Работодатель признает свою ответственность и обязанность в обеспечении безопасных условий труда и сохранении здоровья работников в соответствии с требованиями законодательства по охране труда.

9.5.1. Проводить своевременное с Представителем расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.5.2. Создавать на паритетной основе совместно с Представителем комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

9.5.3. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты – не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

9.5.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

9.5.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.5.6. Утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Представителем трудового коллектива.

9.6. В целях эффективного обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, а также для организации контроля за их выполнением, руководствоваться Соглашением по охране труда, утвержденного Руководителем и представителем трудового коллектива. Соглашение по охране труда является правовой формой планирования и регулирования социально-трудовых отношений по охране труда в ГАПОУ СО «САСК».

9.7. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предотвращение ухудшений существующих условий труда, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников, соблюдение интересов работников.

9.8. Соглашение по охране труда вступает в силу с момента его подписания работодателем; с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

9.9. Перечень мероприятий соглашения по охране труда в ГАПОУ СО «САСК» составлен на основе Письма Минобрнауки России от 08.08.2017 № 12-753 «О направлении перечня по охране труда (действующий документ) и включает самостоятельные разделы:

организационные мероприятия;

технические мероприятия;

лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия;

мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты;

мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта и др.

9.10. Работодатель имеет право использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 года № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников...»).

9.11. Работники обязаны:

1) Соблюдать требования охраны труда.  
2) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.  
3) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4) Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, обучающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем в колледже.

5) Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9.12. Стороны совместно:

9.12.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже.

9.13. Представитель обязуется:

1) Оказывать практическую помощь членам коллектива и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

2). Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

3). Участвовать в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

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

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами.

10.2. Работодатель отчитывается о его результатах на Общем собрании трудового коллектива, проводимого ежегодно. С отчетом от каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.3. Работники колледжа и Работодатель обязаны соблюдать настоящий Коллективный договор в соответствии с ТК РФ.

10.4. Договаривающиеся стороны несут ответственность за нарушения и невыполнение Коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ: лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются предупреждению или административному штрафу (ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

10.5. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются административному штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

11.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и Представителем трудового коллектива.

11.4. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

11.5. Все Приложения к Коллективному договору являются его составной и неотъемлемой частью.

11.6. В течение установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении.

11.9. В соответствии с п.2 ст. 29 ФЗ-273 об образовании Работодатель обязан обеспечить открытость и доступность информации о содержании Коллективного договора, размещая текст Коллективного договора на официальном сайте ГАПОУ СО «САСК»: [www:sksmgs.ru](http://www:sksmgs.ru) в разделе «Сведения об образовательной организации», подразделе «Документы».