

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУПО «СевМК»

  
С.В. Патрикеева  
« 16 » 02 2023г.

От работодателя:

Директор ГБОУПО «СевМК»



Н.В. Баранов  
« 16 » 02 2023г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ  
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ  
МАРШАЛА ИНЖЕНЕРНЫХ ВОЙСК А.В.ГЕЛОВАНИ»  
на период с 16 февраля 2023 по 16 февраля 2026 гг.

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения  
города Севастополя

Регистровый номер 1831 от « 02 » марта 2023 г.

Рекомендации регистрирующего органа \_\_\_\_\_  
(исходящий номер и дата отправления письма)

Исполняющий обязанности  
директора Департамента труда  
и социальной защиты населения  
города Севастополя



(подпись)

Е.Ю. Бардакова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ МАРШАЛА ИНЖЕНЕРНЫХ ВОЙСК А.В.ГЕЛОВАНИ» НА 2023-2026 ГОДЫ

#### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственной бюджетной образовательном учреждении профессионального образования города Севастополя «Севастопольский многопрофильный колледж имени Маршала инженерных войск А.В.Геловани».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководитель организации (далее работодатель) – директор Баранов Николай Васильевич;
- работники организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Колледжа Патрикеевой Светланы Владимировны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).



1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.7. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

1.9. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (статья 382 ТК РФ).

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

1.11. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 16.02.2026 г. включительно (статья 43 ТК РФ).

## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).



2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.2.7. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.2.8. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

2.2.10. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие



катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; Граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста)
- проработавшие в организации свыше 10 лет
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами III группы - 30 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов.

В соответствии с действующим законодательством работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю для педагогов за ставку педагогической нагрузки - 720 часов, 40 часов в неделю для остальных работников учреждения.

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8.00, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Правила работы для педагогических работников (преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов – библиотекарей, методистов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, социального педагога):

- рабочая неделя и рабочий день формируется в соответствии с тарификацией и расписанием занятий;
- начало работы – 8.00;
- окончание работы – 16.12



- перерыв с 12.00 до 13.00

Обеденный перерыв для преподавателей совпадает с большой переменной с 11-50 до 12-20 и интервалами в проведении занятий.

В случае производственной необходимости (проведение практических занятий, учебной практики и т.д. во вторую смену) график работы может быть изменен.

Для педагогических работников: воспитателей, педагогов – библиотечарей, педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, социального педагога устанавливается индивидуальный график работы в соответствии с исполняемыми обязанностями определенными трудовым договором.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.5. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.8. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

3.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.11. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).



3.13. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

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

3.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- 56 календарных дней для педагогических работников;
- 28 календарных дней для иных категорий работников.

3.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число месяца - за первую половину текущего месяца (аванс) и 5 число месяца, следующего за месяцем, за который начисляется и выплачивается заработная плата (статья 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работник извещается в письменной и (или) электронной форме за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.2. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Федеральным законодательством.

4.3. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.4. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).



4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При не полной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (статья 236 ТК РФ).

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (СФР), Федеральный фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты.

№ п/п	Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Источник финансирования и сроки выплаты
1	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3 календарные дня выплата за счет средств работодателя. Выплачивается пособие в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты зарплаты.  За оставшиеся дни СФР выплачивает пособие в течение 10 календарных дней со дня получения заявления и документов или сведений, необходимых для назначения и выплаты пособия.
2	Пособие по беременности и родам	СФР на счет работника по истечении 10 рабочих дней
3	Единовременное пособие	СФР на счет работника по истечении 10



	женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	рабочих дней
4	Единовременное пособие при рождении ребенка	В течение 10 рабочих дней с даты получения СФР сведений о госрегистрации рождения из ЕГР ЗАГС
5	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	Пособие назначается в течение 10 календарных дней со дня предоставления необходимых документов. В этот же срок производится первоначальная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком
6	Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом	В день выплаты заработной платы
7	Социальное пособие на погребение работника или его близких родственников	Выплата социального пособия на погребение производится в день обращения на основании справки о смерти законному представителю
8	Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	СФР на счет работникам в течение 2 рабочих дней со дня принятия решения.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций не реже 1 раза в квартал.

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

6.1.4. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора (пункты 3.34, 4.4, 4.9, 4.10).

6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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



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

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. Рассматривать предложения руководителей подразделений Колледжа и своевременно, в пределах имеющихся финансовых средств, утверждать штатное расписание Колледжа.

7.1.2. Осуществлять прием, перевод, перемещение, существенное изменение условий труда и увольнение преподавателей и работников Колледжа на основании действующего Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего Договора.

7.1.3. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня преподавателей и других работников Колледжа.

7.1.4. Проводить сокращение численности или штата работников Колледжа в соответствии с законодательством Российской Федерации, в частности информировать профком не менее чем за два месяца и предупреждать сотрудников не менее чем за два месяца о предполагаемом сокращении штатов.

7.1.5. Составлять предварительную тарификацию педагогических работников на новый учебный год до 25 мая, окончательную тарификацию – до 1 сентября.

7.1.6. Своевременно доводить до сведения трудового коллектива Колледжа информацию о системе оплаты труда на очередной учебный год.

7.1.7. Соблюдать нормы и правила делового этикета в отношениях с членами трудового коллектива.

7.1.8. Организовать принятие кодекса профессиональной этики согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7.1.9. Обеспечивать совместно с профкомом регулярные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников средних специальных учебных заведений.



7.1.10. Права, обязанности, гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, уставом Колледжа, настоящим Договором.

7.1.11. Обеспечивать соблюдение социально-трудовых прав и социальную защиту членов трудового коллектива в случае нарушения законодательства при найме, переводе, увольнении с работы, оплате труда, предоставлении отпуска, материальном обеспечении в период временной нетрудоспособности и старости, нарушении правил и норм охраны труда, жилищного законодательства, в случае потери работы, ликвидации организации, нарушении других прав и законных интересов.

7.1.12. Способствовать успешной работе коллектива Колледжа, повышению качества труда, оплаты труда в зависимости от его результатов, обеспечению роста профессионального уровня членов трудового коллектива, соблюдению ими трудовой дисциплины.

7.2. Профсоюзный комитет обязан:

7.2.1. Проводить работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного медицинского обследования;

7.2.2. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

7.2.3. Следить за соблюдением правил техники безопасности, противопожарной защиты и охраны труда в Колледже;

7.2.4. Обеспечить соблюдение каждым работником установленного режима работы, производственной, технологической и трудовой дисциплины;

7.2.5. Способствовать успешной работе коллектива колледжа, повышению качества труда, оплаты труда в зависимости от его результатов, обеспечению роста профессионального мастерства членов трудового коллектива.

7.3. Профком имеет право:

7.3.1. Представлять интересы трудового коллектива.

7.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и настоящего Договора.

7.3.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.3.4. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

7.3.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

7.4. Права и обязанности работников.

7.4.1. Все работники Колледжа имеют право:

- на предоставление рабочего места, соответствующего требованиям безопасности труда и положениям Договора;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- на установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации;



- на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

7.5. Все работники Колледжа обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, устав Колледжа;

- работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укреплением здоровья;

- обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов;

- нести полную материальную ответственность на основании действующего законодательства;

- систематически повышать профессиональный уровень.

## VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились:

8.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.

8.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами). (Не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ).

8.4. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ).

8.5. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников 15 декабря либо в иной второй понедельник декабря. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим,



обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ.

8.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.



Учено мнение  
Профсоюзного комитета первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУПО «СевМК»  
Протокол от «01» 02 2013г. № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУПО «СевМК»

Баранов Н.В.  
«01» 02 2013г.

**Перечень локальных нормативных актов, утверждаемых руководителем и согласованных с председателем первичной профсоюзной организации к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГБОУПО «СевМК».
2. Положение об оплате труда работников ГБОУПО «СевМК».
3. Положение о порядке начисления стимулирующих выплат работникам ГБОУПО «СевМК».
4. Положение о премировании работников ГБОУПО «СевМК».
4. Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам ГБОУПО «СевМК».
5. Соглашение об охране труда между работодателем и работниками ГБОУПО «СевМК».
6. Перечень профессий и должностей работников, которым выдается бесплатная спецодежда, средства индивидуальной защиты согласно нормам работников образования