

Регистрационный номер 47-2025-3
05.09 2025 г.
 Номер в журнале регистрации 47
 Ответственный за регистрацию Грохолова А.С.

3

на 2025-2028 год

Утвержден на общем собрании работников
02 сентября 2025 года

Директор
ГБНУ «ВНИИС им. Н. Сердюкова»
Р.С. Лиховцов
«21» сентября 2025 г.

Председатель профсоюза

Е.В. Майданенко
«02» сентября 2025 г.

Содержание

1. Раздел I. Общие положения	3
2. Раздел II. Трудовые взаимоотношения	4
3. Раздел III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	5
4. Раздел IV. Организация труда, режим работы, время отдыха	9
5. Раздел V. Оплата и стимулирование труда	10
6. Раздел VI. Охрана труда работников	11
7. Раздел VII. Социальные гарантии	13
8. Раздел VIII. Разрешение трудовых споров	13
9. Раздел IX. Деятельность профсоюза	13
10. Заключительные положения	14

1.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 17 сентября 2025 года и отменяет действие коллективного договора, утвержденного на собрании коллектива 17 сентября 2019 года.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора (далее - «Работодатель»), который представляет интересы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи имени Героя Советского Союза» с одной стороны, и профсоюзной организацией (далее «Профсоюз»), вместе именуемые «Стороны», уполномоченной на основании Устава профсоюза и в соответствии со ст. 30 ТК РФ при заключении коллективного договора представлять интересы, как членов Профсоюза, так и работников, не являющихся таковыми.

Работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи имени Героя Советского Союза Николая Сердюкова» (далее- ГБПОУ «ВКМиС им. Н. Сердюкова», колледж) доверяют и поручают профсоюзу представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения директора и работников колледжа, обязательства и ответственность сторон.

1.4. Коллективный договор признает исключительное право директора ГБПОУ «ВКМиС им. Н. Сердюкова» на:

- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- Поощрение работников за добросовестный труд;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- Принятие локальных нормативных актов;
- Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- Запрос справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования при трудоустройстве.

1.5. Коллективный договор признает право работников на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- Своевременный и в полном объеме отпуск;
- Объединение в профессиональные союзы;
- Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров;
- Обязательное социальное страхование.

1.6. Директор признает профсоюз единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюз имеет право на:

- Мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- График отпусков;
- Форма расчетного листка;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о награждениях работников;
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81, п. 3, подп. «б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- Другие документы, содержание нормы трудового права.

— Обсуждение с директором ГБПОУ «ВКМиС им. Н. Сердюкова» вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «ВКМиС им. Н. Сердюкова», гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Изменение и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюза.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.11. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.

Раздел II. Трудовые взаимоотношения

2.1. При поступлении на работу трудовые взаимоотношения оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст. 57, 58 ТК РФ. При заключении трудового договора работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной профессии (должности), обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором и иными законодательными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а работник обязуется лично выполнять возложенные на него трудовые функции в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, требования по охране труда.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Стороны договорились, что заключение срочных трудовых договоров с работниками возможно только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные ст. 86 ТК РФ.

2.6. Основаниями для увольнения по инициативе работодателя являются пункты ст. 81

ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении при согласии на это работника. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза Учреждения (ст. 82, ст. 373 ТК РФ). При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Работодатель и Профсоюз производят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т. д. высвобождаемых работников, выплату гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде (ст. 178 ТК РФ).

Раздел III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзом до ухода работника в отпуск.

3.2. Работники должны быть ознакомлены с предварительной учебной нагрузкой до ухода в отпуск в письменной форме.

3.3. Во время прохождения переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, получаемая заработная плата.

3.4. Работодатель своевременно создает аттестационную комиссию колледжа. В состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюза.

3.5. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.6. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

3.7. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее именуется - Порядок проведения аттестации), Положением об аттестационной комиссии комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, утвержденным приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 30 августа 2023 г. № 85 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области, в целях установления квалификационной категории" (далее именуется - Положение об аттестационной комиссии):

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

3.8. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации и Положением об аттестационной комиссии; при переходе педагогических работников из одной организации в другую.

3.9. На основании Отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025 - 2027 годы, стороны договорились, что квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

	кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, методист
Методист	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктора по труду;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств; музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

преподавательской) работы по физической культуре)	
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом, к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

Раздел IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. В связи с производственной необходимостью работодатель имеет право изменить режим работы преподавателя и мастера производственного обучения (заменить заболевшего преподавателя, мастера производственного обучения, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. В случае необходимости (в зависимости от объема учебной нагрузки) преподавателю может быть предоставлен методический день.

4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в колледже, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность

рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период) для педагогических работников.

4.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 122 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться, в том числе, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 6 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Раздел V. Оплата и стимулирование труда

5.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

5.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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.

5.3. Работодатель в пределах средств, направленных на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения профсоюза.

5.4. Заработная плата работников зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в локальном акте колледжа с учетом мнения профсоюза.

5.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.6. Выплата заработной платы осуществляется в безналичном порядке путем перечисления ее на зарплатный счет работника в ПАО «Сбербанк», ПАО «ВТБ» или по выбору Работника на счет в другом банке.

5.7. Заработная плата выдается два раза в месяц, согласно срокам, указанным в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ).

Раздел VI. Охрана труда работников

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.1.3. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда.

6.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний.

6.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами

иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

6.1.15. Обязательное социальное страхование работников колледжа от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.16. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза.

6.1.18. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Взаимодействовать со службой охраны труда, должностными лицами колледжа в решении вопросов охраны труда.

6.2.2. Принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, добиваться льгот, гарантий и компенсаций работникам, установленных ТК РФ и иными нормативными актами.

6.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работниками требований охраны труда.

6.2.4. Принимать участие в организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.5. Ежегодно представлять работодателю кандидатуру уполномоченного лица от профсоюза для работы в комиссии по охране труда.

6.2.6. Проводить работу по воспитанию членов трудового коллектива, направленную на соблюдение трудовой дисциплины, правил и норм по охране труда.

6.3. Обязанности работника в области охраны труда:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3.6. В случае невыполнения вышеперечисленных требований, на основании ст. 76 ТК РФ, работник отстраняется от работы весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Раздел VII. Социальные гарантии

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст. 22 ТК РФ), воевремененно перечислять средства в страховые фонды в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.1.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

7.2. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни предоставляются работникам на основании их заявления с приложением документа, подтверждающего прохождение вакцинации. Дополнительные дни отдыха предоставляются работнику в день прохождения вакцинации (этапа вакцинации) и следующий за ним день с сохранением заработной платы.

Раздел VIII. Разрешение трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации колледжа по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах ст. 382 ТК РФ).

8.2. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором колледжа и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8.4. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюз не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

Раздел IX. Деятельность профсоюза

9.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников колледжа.

9.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в колледже.

9.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в проведении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций.

Заключительные положения

Коллективный договор вступает в силу с 17 сентября 2025 г. и действует по 16 сентября 2028 г.

По истечении установленного срока стороны могут продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый. Продление действия коллективного договора оформляется совместным решением работодателя и профсоюза.

Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, типа государственного учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, смены директора и/или председателя профсоюза.

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

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

Прошито, пронумеровано и опечатано
на 14 (четырнадцать) листах
Директор ГПОУ «ВКМиС им. Н. Н. Сердюкова»
А. Н. А. Р. С. Лиховцов

