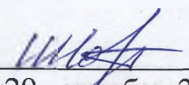


Принят на общем собрании работников краевого  
государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения «Приморский  
политехнический колледж» 31 августа 2023г.  
(Протокол № 4 от 31.08.2023г.)

**«СОГЛАСОВАНО»**

Представитель работников –  
Председатель профсоюзного комитета

 / И.Г. Новожилова/  
«29» декабря 2023г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Представитель работодателя –  
Директор КГА ИОУ «ППК»



/О.В. Крицкий/  
«29» декабря 2023г.

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения  
«Приморский политехнический колледж» на период 2023 - 2026 годов

Вид отрасли: образование

Форма собственности: государственная (краевая)

Организационно-правовая форма: учреждение

Юридический адрес: 690049 г. Владивосток, ул. Бородинская, д. 16

Фактический адрес: 690049 г. Владивосток, ул. Бородинская, д. 16

Тел./факс 8(423)232-84-56

Электронная почта: sup@mail.ru

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Приморский политехнический колледж» (КГА ПОУ «ППК») (далее – колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: «Работодатель» КГА ПОУ «ППК» в лице его представителя - директора О.В. Крицкого, действующего на основании Устава и «Работники» КГА ПОУ «ППК» в лице представителя - председателя профсоюзного комитета (далее - Профком) И.Г. Новожиловой.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа, путем размещения договора на официальном сайте колледжа.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профкома, имеют право письменно уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что Работодатель в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Коллективного договора знакомит с его содержанием Работников, путём размещения на официальном сайте колледжа, с целью дальнейшего выполнения сторонами принятых обязательств. Профком и Работодатель обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, реорганизации, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.8. Пересмотр обязательств Сторон настоящего Коллективного договора, не может приводить к ухудшению положения Работников колледжа по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путём переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Для ведения коллективных переговоров, создается комиссия по трудовым спорам из представителей сторон.

1.10. При принятии локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома.

1.11. Настоящий Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01 ноября 2023 г. в установленном порядке. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.12. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ**

2.1. Если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган СФР (Социальный Фонд России) ведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.2. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР (Социальный Фонд России).

2.3. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

2.4. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Социальном Фонде России на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.5. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в КГА ПОУ «ППК» способом, указанным в заявлении работника, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты

работодателя suzprk@ mail.ru в период работы не позднее трех рабочих дней, со дня подачи этого заявления, при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России.

В случае выбора Работником предоставления ему сведений о трудовой деятельности, Работодатель, в день подачи личного заявления Работником, выдает трудовую книжку на руки Работнику, с соответствующей записью о подаче заявления о предоставлении Работодателем сведений о трудовой деятельности, в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, в трудовую книжку и в книгу учета и выдачи трудовых книжек.

2.6. По письменному заявлению работника Работодатель так же обязан выдать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; приказы об установлении квалификационной категории, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, Положением об оплате труда,

Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника КГА ПОУ «ППК», в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КГА ПОУ «ППК».

2.9. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается директором колледжа и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.10. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет.

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.12. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.13. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.13.1. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13.2. Испытание при приёме на работу не устанавливается 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.

2.13.3. По решению Работодателя испытательный срок, установленный при приёме на работу для главного бухгалтера, заместителей директора не может превышать шести месяцев, для остальных Работников – трёх месяцев.

2.13.4. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора с Работником производится без учёта мнения Профкома и без выплаты выходного пособия. При этом обязательным является письменное уведомление Работника не позднее, чем за три дня до увольнения, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.13.5. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.13.6. Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.14. В содержании трудового договора указываются сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.15. Для педагогических Работников, осуществляющих преподавательскую работу (далее – Преподаватели) в колледже, в трудовом договоре указывается объём педагогической нагрузки. Если в трудовом договоре не указан объём педагогической нагрузки, то считается, что Работник работает с тем объёмом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора колледжа при приёме на работу, приказом «О педагогической нагрузке на текущий учебный год» и изменений к нему, в течении учебного года.

2.16. Объём учебной нагрузки преподавателей за ставку заработной платы в колледже составляет 720 часов в год из расчёта на 10 учебных месяцев. Объём преподавательской работы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

2.17. Объём учебной нагрузки по выполнению преподавательской работы устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ дисциплин/профессиональных модулей, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.18. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, педагогическая нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.19. Стороны пришли к соглашению, что аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

2.20. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится на основании решения аттестационной комиссии министерства образования Приморского края, приказом министерства образования Приморского края устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на пять лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

2.21. Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень не реже чем один раз в три года. Профессиональная подготовка включает в себя: повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

2.22. Аттестация и профессиональная подготовка педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства просвещения от 24.03.2023 № 196) и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.23. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

2.24. 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 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) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

2.25. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.26. Работодатель:

- возмещает расходы, связанные со служебной командировкой в соответствии 168 ТК РФ:  
расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения (при наличии документов, подтверждающих фактическое проживание, при отсутствии документов в соответствии с законодательством), суточные (размер определяется в соответствии с законодательством) и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с постановлением администрации Приморского края № 205-па от 28.10.2022г.
- осуществляет мероприятия по обеспечению занятости Работников;
- осуществляет увольнение Работников в соответствии с ТК РФ;
- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлению мероприятий по сокращению численности или штата Работников, предоставляет Работникам льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ о труде;
- взаимодействует с Приморским центром занятости населения в целях совместного решения вопроса о профессиональной переподготовке высвобождаемых Работников;
- предупреждает Работников персонально под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определённых сторонами условий трудового договора;
- обеспечивает прохождение Работниками мероприятий по повышению квалификации, профессиональной переподготовки, соответствующим требованиям профессии (должности) Работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания среднемесячной заработной платы на этот период;
- направляет Работника, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровню профессиональной подготовки требованиям занимаемой им должности, с его согласия на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования;
- регулирует численность работающих в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, за счёт мероприятий внутреннего характера, а именно:
  - естественного оттока кадров и временного ограничения их приёма;
  - при сокращении численности или штата Работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:
    - 1) лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
    - 2) лицам, имеющим государственные награды в сфере образования;
    - 3) одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
    - 4) молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.
  - не допускает увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;
  - поощряет особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом в соответствии с Положением об оплате труда КГА ПОУ «ППК»;

– обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– устанавливает стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненной работы), компенсационные выплаты (за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, районный коэффициент, надбавка за стаж в южных районах ДВ) и доплаты Работникам за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

– обеспечивает бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– обеспечивает рабочие места Работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;

– осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.27. За Работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. Заработная плата (оплата труда Работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.2. Система оплаты труда Работников колледжа устанавливается с учетом: - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного правительством Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного правительством Приморского края;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата Работников колледжа состоит из:

- оклада;

- повышающего коэффициента (для педагогических работников);

- стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат;

- иных выплат, предусмотренных, предусмотренных Положением об оплате труда;

3.4. В целях реализации принципов уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал колледжа, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчёта по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, устанавливаемых законодательством, Положением об оплате труда и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе административно- хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно- методическое обеспечение.

3.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.6. Фонд оплаты труда колледжа формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда Работников, объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. При расчёте заработной платы производится расчёт всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

3.8. Размеры окладов Работников колледжа, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются

(индексируются), в соответствии с Законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов Работников колледжа, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Порядок выплаты определяется Положением об оплате труда КГА ПОУ «ППК».

3.10. Выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50,55,60,65,70 и далее через каждые 5 лет) производятся при наличии свободных денежных средств.

3.11. Условия оплаты труда, размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 16.07.2020 № 620-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

3.12. Оклады заместителя директора по учебной работе и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 процентов ниже оклада директора колледжа. Оклады заместителя директора по ВиСр, заместителя директора АХЧ, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по УПР колледжа устанавливаются на 15 процентов ниже оклада директора колледжа.

3.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Оплата простоев не по вине Работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере соответствующего денежного содержания или средней заработной платы с сохранением места работы.

3.15. Оплата труда Работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

3.16. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а 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.

3.17. При направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за Работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

3.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.19. Почасовая оплата преподавательской работы в колледже производится:

- при оплате работы по выполнению преподавательской работы на условиях внешнего совместительства;

- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам.

3.20. Оплата труда преподавателей колледжа за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путём деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата производится только после выполнения преподавателем учебной нагрузки ежемесячно.

3.21. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года). Размер оплаты одного часа преподавательской работы в платных учебных группах не может быть ниже размера оплаты одного часа учебной (преподавательской) работы в бюджетных группах.

3.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня или в более ранний срок.

3.23. Заработная плата выплачивается Работнику путём перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 (пятнадцать) рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Выплата заработной платы осуществляется в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца – «25» числа расчётного (текущего) месяца, окончательный расчёт – «10» числа следующего месяца за расчётным. При совпадении последнего дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счёта Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.24. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.25. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается Работодателем.

3.26. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

3.27. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан

предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом, работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, утверждаемыми Работодателем.

4.2. Для Работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением педагогических Работников колледжа, для которых законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Работодатель обязуется вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником колледжа.

4.4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени преподавателей колледжа регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным и учебным графиком.

4.6. В соответствии с ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

– для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Перерывы для отдыха и питания Работников устанавливаются Работодателем и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка колледжа.

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, для педагогических работников считается рабочим временем. В этот период преподаватели привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной, профориентационной и другим видам работ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени. В случаях, прямо указанных в трудовом законодательстве, Работодатель обязуется устанавливать Работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по обращению:

- беременной,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- 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.

4.10. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

4.11. По просьбе Работника может быть установлен гибкий график работы и другие, удобные для него формы организации труда при обеспечении нормального функционирования колледжа.

4.12. Работодатель устанавливает по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.13. В колледже устанавливается: – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для преподавателей – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для всех остальных категорий Работников продолжительность ежедневной работы. Правилами внутреннего распорядка, графиками сменности и иными локальными нормативными актами колледжа.

4.14. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.15. Работникам колледжа предоставляется право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется ТК РФ и составляет 28 календарных дней и дополнительный за работу в южных районах ДВ 8 календарных дней, для педагогических работников на основании ст. 334 ТК РФ 56 календарных дней и дополнительный за работу в южных районах ДВ 8 календарных дней. Педагогическим Работникам колледжа предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.

4.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, для педагогических работников 56 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

4.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит графики ежегодных отпусков до сведения всех Работников под подпись.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1. ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ).

4.21. Отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.22. Работодатель обязан предоставлять учебный отпуск Работникам, совмещающим основную работу и обучение, осваивающим образовательные программы впервые, имеющие государственную аккредитацию при получении образования разного уровня — высшего, среднего профессионального, основного общего, а также при обучении в аспирантуре, с сохранением среднего заработка согласно нормам гл. 26 ТК РФ.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии со статьями 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, работников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, работников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие 26 заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.26. Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью и частями. Перенесение отпусков без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЛЬГОТЫ КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Работникам колледжа предоставляются льготы, гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

5.2. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом Российской Федерации от

01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», осуществляет персонифицированный учёт и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные отделения ПФР полных сведений о застрахованных лицах.

5.3. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации». На время проведения периодического медицинского обследования за Работниками сохраняется средний заработок.

5.4. В случае сдачи Работниками крови и её компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

5.5. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.6. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

5.7. В случае временной утраты трудоспособности Работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

5.8. Работодатель, в пределах экономии фонда оплаты труда, оказывает Работникам материальную помощь в следующих случаях:

- скидка по оплате за проживание в общежитии и пользование коммунальными услугами до 30% от их фактической стоимости;
- оплата путевок на санаторно-курортное лечение до 50% от стоимости путевки;
- скидка оплаты за обучение детям работников учреждения, которые обучаются в учреждение на платной основе по специальностям основного и дополнительного образования, при стаже работы родителя в учреждение свыше 5-ти лет скидка предоставляется в размере 50% на основное и 25% на дополнительное образование, а при стаже свыше 10-ти лет 100% от стоимости образовательных услуг;
- при рождении ребенка одному из родителей, работающему в колледже;
- в случае смерти работника (членам его семьи), при необходимости оказывается помощь в организации похорон;
- в иных тяжелых жизненных и материальных обстоятельствах.

5.8.1. Заявление Работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) представляется на рассмотрение директору колледжа.

5.9. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации колледжа.

5.9.1. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

5.9.2. Допускается увольнение женщины, в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья.

5.9.3. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.10. Педагогическим работникам предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Постановлением Администрации Приморского края № 619-па от 08.08.2019г.

## **6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с статьей 189 Трудового Кодекса, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГА ПОУ «ППК».

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в КГА ПОУ «ППК».

6.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, поощряет именинников с юбилейными датами, награждает ценным подарком, почетной грамотой, размещает фото на доску почета).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренными ТК РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий определяется статьей 193 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на Профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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.

6.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по расходованию денежных средств, начислению и выплате заработной платы, ведению табеля учета рабочего времени, выполнению условий настоящего Коллективного договора, другим социально-трудовым вопросам.

7.2. В срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства. Принимать меры по их устранению и своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.3. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др.;

- обеспечивать уборку данного помещения и возможность размещения информации Профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с Работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;

- транспорт.

7.4. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профкома ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы Работников колледжа членские взносы.

7.5. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.6. Соблюдать в отношении членов Профкома порядок предварительного согласования с Профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе Работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

7.7. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в КГА ПОУ «ППК с Уставом Профкома, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профкома.

7.8. Представлять интересы Работников членов Профкома и Работников, не являющихся членами Профкома, в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

8.2. Работодатель по согласованию с Профкомом разрабатывает Соглашение по охране труда и осуществляет за счёт средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников, вводит должность специалиста по охране труда или назначает ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда. При отсутствии в колледже специалиста по охране труда Работодатель заключает договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

8.3. Соглашение по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору (Приложение № 1). При этом в колледже создаётся система управления охраной труда, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в колледже и процедуры по достижению этих целей.

8.4. В колледже проводится поэтапное проведение специальной оценки условий труда, на её основе в установленном порядке разрабатываются мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда.

8.5. Работодатель и Профком предусматривают вывод из эксплуатации морально и физически устаревших компьютеров, а также предусматривают дополнительные социально-трудовые гарантии Работникам, занятым работой на компьютерах. Работникам, постоянно занятым на работах с компьютером, через каждые 45- 60 минут работы предоставляется перерыв 5-10 минут.

8.6. Стороны договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в колледже возлагаются на Работодателя.

8.7. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, смывающих и обезвреживающих средств или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; – проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

#### 8.8. В области охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

#### 8.9. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут

ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.10. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель утверждает план мероприятий по охране труда.

8.11. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе создает специальную комиссию по расследованию причин и их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профсоюза. Комиссию возглавляет Работодатель.

8.12. Стороны обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.13. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязуется соблюдать установленные законодательством Российской Федерации для отдельных категорий Работников дополнительные гарантии охраны труда. 8.14. Работодатель обеспечивает необходимые условия для повышения уровня знаний Работников Колледжа по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии (с отрывом и без отрыва от работы). Обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве производится в специализированных учреждениях за счёт средств Работодателя.

8.15. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма Работников Колледжа.

#### **8. Обеспечение прав и гарантий Профсоюза**

8.1. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, установленные ТК РФ и настоящим Коллективным договором, способствовать его деятельности;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, принимать решения с учётом мнения Профсоюза;
- предоставлять Профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;
- в письменной форме сообщать Профсоюзу о случаях сокращения численности или штата не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях массового сокращения – за три месяца;
- включать членов Профсоюза в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений, в том числе – аттестационную комиссию Колледжа;
- предоставлять право Профсоюзу проведения собраний, конференций трудового коллектива Колледжа по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности Колледжа, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

### **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

9.3. Стороны регулярно, не реже, чем раз в год, отчитываются на общем собрании Работников колледжа о выполнении условий настоящего Коллективного договора. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Коллективный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

9.4. Стороны, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, которые считаются действительными при наличии подписей обеих сторон.

9.6. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются:

9.6.1. Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом КГА  
ПОУ «ППК» - Приложение № 1;

9.6.2. Мероприятия по охране труда на 2023-2026г.г. – Приложение № 2.

---

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
краевого государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения «Приморский политехнический  
колледж» на период 2023 - 2026 годов

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Представитель работодателя –  
директор КГА ПОУ «ППК»**

\_\_\_\_\_  
**О.В. Крицкий**  
**«01» ноября 2023г.**

**«СОГЛАСОВАНО»**

**Представитель работников председатель  
профсоюзной организации КГА ПОУ «ППК»**

\_\_\_\_\_  
**И.Г. Новожилова**  
**«01» ноября 2023г.**

## **СОГЛАШЕНИЕ**

### **по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом КГА ПОУ «ППК»**

Работодатель КГА ПОУ «ППК» в лице директора О.В. Крицкого, с одной стороны, и работников, в лице председателя профсоюзного комитета И.Г. Новожиловой, с другой стороны, составили настоящее соглашение о нижеследующем:

#### **Работодатель обязуется:**

1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

2. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации работы по охране труда, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

3. Ознакомить с программой проведения вводного инструктажа и с инструкциями по охране труда на соответствующие виды, выполняемых в колледже, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

4. Проводить за счет средств работодателя семинары по профилактике ВИЧ инфицирования, добровольному тестированию работников и учащихся.

5. Обеспечить за счет работодателя выделение времени в спортивных зала и на спортивных площадках для спортивных занятий работников с целью подготовки к сдаче норм ГТО.

6. Проводить за счет средств работодателя специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах. Принимать меры по приведению условий труда на рабочих местах к уровню, установленному специальной оценкой аккредитованной организации.

7. Не позднее 10 августа каждого календарного года проводить проверку готовности учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

8. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

9. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации, предусмотренные законодательством.

10. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения учреждения для осуществления общественного контроля уполномоченному Профкома, членам комиссии по охране труда.

11. Обеспечить права работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законодательством, ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

#### **Работодатель и Профком обязуются:**

12. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в колледже, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с

разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

13. Принимать участие в подготовке к проведению собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

14. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности колледжа к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

15. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профкома, работников колледжа по вопросам улучшения условий охраны труда.

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
краевого государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения «Приморский политехнический  
колледж» на период 2023 - 2026 годов

**Мероприятия по охране труда на 2023-2026 годы**

| №  | Содержание мероприятий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Срок выполнения | Ответственный за выполнение                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1  | Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.                                                                                                                                                                                           | ежегодно        | Специалист по охране труда                                           |
| 2  | Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.                                                                                                                                                                                                    | 2024г.          | Специалист по охране труда<br>Зам. директора по АХЧ                  |
| 3  | Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.                                                                                                                                                                                                                                                     | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Инженер-энергетик                      |
| 4  | Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.                                                                                              | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Инженер-энергетик                      |
| 5  | Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).                             | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Зам. директора по АХЧ                  |
| 6  | Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений. | ежегодно        | Зам. директора по АХЧ                                                |
| 7  | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.                                                                                                                                                                                                        | ежегодно        | Зам. директора по АХЧ<br>Инженер-энергетик                           |
| 8  | Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.                                                                                                       | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Руководители структурных подразделений |
| 9  | Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.                                                                                                                                      | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Зав. складом                           |
| 10 | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.                                                                                                                                                                                                                                                                       | ежегодно        | Специалист по охране труда                                           |
| 11 | Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2024г.          | Специалист по охране труда                                           |
| 12 | Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).                                                                                                                                                                                                                                                         | ежегодно        | Специалист по охране труда<br>Зам. директора по СиВр                 |
| 13 | Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.                                                                                                                                                      | ежегодно        | Специалист по охране труда                                           |
| 14 | Устройство тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2024г.          | Зам. директора по АХЧ                                                |

Всего в данном документе прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью 22 (двадцать два) листа.

Директор КГА ПОУ «ППК»

О.В. Крицкий

29 декабря 2023г.

