

От работодателя:

Директор

СПб ГБПОУ «Петровский колледж»

 /Васина Е.В./



От работников:

Председатель профсоюзной организации

СПб ГБПОУ «Петровский колледж»

 /Васильева Т.С./

(подпись, Ф.И.О.)

« 06 » 03 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Петровский колледж»

(СПб ГБПОУ «Петровский колледж»)

на 2018-2020 годы



г. Санкт-Петербург

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Петровский колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения – СПб ГБПОУ «Петровский колледж» (далее – колледж, Петровский колледж) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Профсоюзом работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников Петровского колледжа (далее – профсоюз), в лице их представителя - выборного органа профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – директора Васиной Е.В. (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.8. При реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (абзац шестой ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. (ст.44 ТКРФ).

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.15. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в выборный профсоюзный орган.

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников колледжа, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников колледжа.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в

РФ законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

### 2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

#### 2.3.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

□ установление либо изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

□ подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

### 2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза колледжа - в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, обратившихся в профком в письменном виде, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в колледже коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Организует правовое обучение для работников колледжа.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.

2.4.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.10. Направляет работодателю (учредителю) колледжа заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями, а также руководителями структурных подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.12. Участвует в обеспечения детей работников колледжа, членов профсоюза новогодними подарками или билетами на праздничные мероприятия.

2.4.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

2.4.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав колледжа в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении образовательным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам колледжа принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о стимулирующих выплатах работникам;

4) положение о системе управления охраной труда СПб  
ГБПОУ

«Петровский колледж»;

5) положение о социальной поддержке работников СПб ГБПОУ  
«Петровский колледж»;

6) положение о порядке формирования и распределения учебной педагогической нагрузки в СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;

7) перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №1);

8) перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение №2);

9) перечень должностей, профессий, категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день (Приложение №3);

10) перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% включительно (Приложение №4).

### **3. Трудовые отношения 3.1.**

Стороны подтверждают:

3.1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» для работников колледжа работодателем является СПб ГБПОУ «Петровский колледж».

3.1.2. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения, которые должны соответствовать положениям статьи 59 ТК РФ.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Условия оплаты труда (размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.4. Руководитель колледжа в срок не менее чем за два месяца, наряду с работниками, ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.1.5. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 п. п. 2, 5, 6 (а), 7, 8,

10; ст. 84 абзац третий, ст. 336 п. п. 1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.2.1. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.2.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов, служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

В течение рабочего дня для всех сотрудников (кроме преподавателей) устанавливается обеденный перерыв – 30 минут в период с 12.00 до 14.00 в любое удобное для структурного подразделения время с учетом специфики организации работы.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня - суббота, воскресенье.

4.2.3. В колледже неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.2.5. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной

оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников, Положением о стимулирующих выплатах работникам колледжа.

4.2.6. Служебной командировкой признаётся выполнение работ вне постоянного места работ и жительства. Все командировочные расходы в пределах, установленных норм оплачиваются работодателем. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.2.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с п.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.2.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями.

4.2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.2.10. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев, указанных в п.4.2.15 настоящего раздела.

4.2.11. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным директором колледжа.

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется колледжем самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля специальности (профессии) и ограничивается верхним пределом в учебном году: - для преподавателей 1440 часов;

-для преподавателей, работающих на условиях совместительства или совмещения - 360 часов;

- для преподавателей, работающих на основе почасовой оплаты труда - 300 часов;

(основание: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических



работников, оговариваемой в трудовом договоре" и Положение «О порядке формирования и распределения учебной педагогической нагрузки СПб ГБПОУ «Петровский колледж»»).

4.2.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в соответствии со своей квалификацией в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.13. В случае письменного заявления педагогического работника, находящегося к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, до начала учебного года - учебная нагрузка устанавливается, при ее распределении на очередной учебный год, на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.2.14. Учебная нагрузка, высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников, предлагается прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.2.16. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.2.17. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа, правилами

внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.2.18. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем.

4.3. Стороны подтверждают:

4.3.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

4.3.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», в ред. от 07.04.2017 №419.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника (ст.ст.122-125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника (ст.125 ТК).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (последний абзац ст.125 ТК РФ).

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.3.3. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (56 календарных дней).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится по заявлению работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.3.4. Педагогическим работникам колледжа в соответствии со ст.335 ТК РФ, ст.47 п.5 пп.4 ст. Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Устава колледжа предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года без сохранения содержания не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.3.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью определяемой по соглашению работника и работодателя.

Все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

4.4.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы по согласованию с администрацией в следующих случаях:

□ отцу при рождении ребенка в семье - 2 дня, помимо отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ; □ в случае бракосочетания работника - 3 дня, помимо отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ;

□ в случае бракосочетания детей работника – 2 дня;

□ работникам, имеющим детей, которые идут в первый класс -1 день;

□ работникам, имеющим детей, которые заканчивают выпускной класс – 1 день;

□ на похороны близких родственников - 3 дня, помимо отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ;

□ проводы детей на службу в вооруженные силы России – 1 день;

□ в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (не чаще 1 раза в 5 лет);

□ неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;

□ работникам, выполнившим нормы ГТО и получившим знак отличия – 2 дня;

□ направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (ст.173 ТК РФ).

## **5. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников колледжа, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности колледжа, интенсивности и результатов труда, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников из средств от приносящей доход деятельности и из средств субсидий на выполнение государственного задания регулируются Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах работникам СПб ГБПОУ «Петровский колледж», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.2.3. Размер минимальной заработной платы работников колледжа, устанавливаемой в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса РФ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Работники Петровского колледжа, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, путем совмещения профессий, должностей и/или на условиях почасовой оплаты труда в объеме до 300 часов в год без заключения трудового договора преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы сторонним лицам, в том числе руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы. («Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2015-2017 г.г.» от 22.12.2014 г. п.4.1.5).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда для лиц, непосредственно занятых на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда (Приложение 4).

5.2.6. Колледж осуществляет оплату за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 06 часов утра) из расчета: каждый час оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки, в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.2.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах работникам колледжа.

5.2.10. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административноуправленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.12. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) колледжа – Положение о социальной поддержке работников СПб ГБПОУ «Петровский колледж».

5.2.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. 25-го числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы, 10-го числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет заработной платы.

5.2.15. Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работодателя.

5.2.16. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.17. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.2.18. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.19. При выплате заработной платы работодатель обязан информировать 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 (расчетный листок).

5.2.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, рабочее время педагогических и других работников учреждения, оплачивается в установленном порядке, с сохранением заработной платы.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

**6.1.** Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

**6.2.** Работодатель обязуется:

**6.2.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала

(ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**6.2.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не

менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников колледжа.

При проведении структурных преобразований в колледже не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается руководителем. После утверждения штатного расписания руководитель кадровой службы знакомит с документом председателя профсоюзного комитета колледжа.

6.4.2. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в колледже;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет или работник, имеющий ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденные председатели профсоюзных организаций;  молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.3. Направлять педагогических работников на обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (пп.2 п.5 ст.47 273-ФЗ).



6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

## **7. Условия и охрана труда**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятий мер по снижению опасных и вредных факторов до нормальных значений.

7.1.5. С целью создания безопасных условий труда в колледже Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;

- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню должностей и профессий согласно Приложению 1;

7.1.6. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников колледжа.

7.1.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.9. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.10. Обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда и обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С (ГОСТ 12.1005-88);

- прекращать работу и занятия в учебных, лабораторных и

административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°C;

□ сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°C;

□ прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

7.1.11. Вводит должность специалиста по охране труда.

7.1.12. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда колледжа.

7.1.14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.15. За счёт собственных средств организует проведение обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) (Приложение №2).

7.1.16. Каждый работник колледжа обязан ежегодно проходить флюорографическое обследование, согласно графика установленного администрацией колледжа. В случае нарушения графика прохождения обследования работник может быть отстранен от работы (без оплаты труда до предоставления результатов данного обследования) или ему может быть снята стимулирующая надбавка.

7.1.17. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в колледже.

7.1.18. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.19. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда администрацией колледжа.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками колледжа.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников колледжа.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. В соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не за счёт свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда колледжа.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, в иных случаях, предусмотренных Положением о социальной поддержке работников колледжа.

8.3.2. Создать условия для организации питания работников.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет средств приносящей доход деятельности устанавливать премии для творчески работающих преподавателей в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о стимулирующих выплатах работникам.

8.4.2. При наличии денежных средств, выделенных на оплату труда, выплачивать единовременное материальное вознаграждение стимулирующего характера (премия) не реже одного раза в год в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о стимулирующих выплатах работникам СПб ГБПОУ «Петровский колледж».

8.4.3. Оказывать материальную помощь работникам колледжа, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве, иных случаях, предусмотренных Положением о социальной поддержке работников колледжа, при наличии денежных средств.

8.4.4. Педагогическим работникам колледжа предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт - Петербурга.

Размер базовой единицы, применяемой для назначения денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников государственных образовательных учреждений, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Порядок назначения и предоставления указанной денежной компенсации устанавливается Правительством Санкт - Петербурга.

8.5. Профком:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь для частичной оплаты дорогостоящего лечения и дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурномассовой работы среди работников колледжа.

8.6. Администрация колледжа обязуется по согласованию с Учредителем перечислять ежемесячно не более 0,1% из средств от приносящей доход деятельности для организации культурно - массовой и физкультурно-оздоровительной работы, на частичную оплату транспортных затрат для поезда во время летнего отдыха, и выплату страховых взносов медицинского страхования работников (ст.377 ТК РФ).

## **9. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление поддержки молодым педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, предусмотренных законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (ред. от 15.11.2017).

9.1.1.1. Педагогическим работником государственного образовательного учреждения в возрасте до 30 лет (молодой специалист) является работник, отвечающий следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности в государственных образовательных учреждениях не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с государственным образовательным учреждением;

□ имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее—молодые специалисты).

9.1.1.2. Молодым специалистам предоставляется право получения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность (далее -резерв).

Порядок формирования резерва и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления за счет средств бюджета Санкт-Петербурга определяется Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.1.3. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге.

Порядок назначения и предоставления ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.2. Способствуют созданию в колледже объединения молодых специалистов.

9.1.3. Стимулируют развитие наставничества в колледже.

9.1.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему спектру вопросов трудового законодательства.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности колледжа и профсоюзной организации.

9.2.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включает представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления колледжем.

10.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим

требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

10.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в колледже в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета колледжа одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями колледжа.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления профкома (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), председатель – без предварительного согласования с Ассоциацией профсоюзных организаций ВУЗов Санкт-Петербурга.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – по согласованию с выборным органом Ассоциации профсоюзных организаций ВУЗов Санкт-Петербурга.

10.3.3. Члены профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в колледже совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4.2. Подтверждают:

□ в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

□ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профкома или его заместителями, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации колледжа или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора (ст. 374, п.п.2,3,5 ст.81 ТК РФ);

□ работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности колледжа, и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом Ассоциации профсоюзных организаций ВУЗов Санкт-Петербурга.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников колледжа и представляется в выборный орган Ассоциации профсоюзных организаций ВУЗов Санкт-Петербурга и орган управления образованием.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

**ПЕРЕЧЕНЬ****должностей и профессий работников, имеющих право на  
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами  
индивидуальной защиты, а также моющими и  
обезвреживающими средствами**

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Гардеробщик
2.	Подсобный рабочий
3.	Мастер производственного обучения
4.	Заведующий хозяйством
5.	Кастелянша
6.	Мойщик посуды
7.	Заведующий лаборатории; лаборант
8.	Повар
9.	Уборщик территорий
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11.	Уборщик производственных и служебных помещений
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
13.	Электромонтер по ремонту вторичной коммуникации и связи
14.	Электрогазосварщик; Заведующий практикой по специальности сварочное производство
15.	Архивариус, Заведующий архивом
16.	Буфетчик
17.	Водитель автомобиля
18.	Механик (слесарь по ремонту автотранспорта)
19.	Кладовщик
20.	Библиотекарь, Заведующий библиотекой
21.	Кухонный работник

Основание: Приложение к приказу Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г.  
N 997н



**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ  
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ  
(ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ**

№п/п	Перечень работ
1.	2. Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках (1 р/2г).
2.	10. Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции (токарные, фрезерные и другие станки, штамповочные прессы и др.) (1 р/2г).
3.	15. Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте (1 р/г).
4.	16. Работы, выполняемые учащимися образовательных организаций общего и профессионального образования перед началом и в период прохождения практики в организациях, работники которых подлежат медицинским осмотрам (обследованиям) (1 р/г).
5.	18. Работы в образовательных организациях всех типов и видов (1 р/г).
6.	21. Работы в организациях бытового обслуживания (парикмахерских) (1 р/г).
7.	23. Работы в гостиницах, общежитиях.

Основание: Приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н

*Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"*

Приложение №3  
к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ, КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ С  
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ  
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА  
РАБОТНИКАМ ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

№ п/п	Наименование должности, профессии и категории	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1	Руководители 1-го уровня	3
2	Руководители 2-го уровня	3
3	Руководители 3-го уровня	3
4	Специалисты	
4.1	Ведущий специалист отдела закупок	3
4.2	Ведущий экономист	3
4.3	Специалист (отдел закупок)	3
4.4	Механик	3
4.5	Водитель	3

Основание: статья 101 Трудового кодекса РФ

Примечание: Работникам, которым в соответствии с законодательством либо по соглашению между работником и работодателем установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя), ненормированный рабочий день не устанавливается.

Приложение №4  
к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ С ОПАСНЫМИ, ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,  
НА КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА**

№ п/п	Перечень работ	Размер доплаты
1.	152. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.	от 4% до 12% должностного оклада (ставки)

2.	155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	от 4% до 12% должностного оклада (ставки)
3.	161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).	от 4% до 12% должностного оклада (ставки)

Основание: *Приказ Комитета по высшей школе Миннауки России от 7 октября 1992 г. N 611 «О ДОПЛАТАХ ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКАМ СИСТЕМЫ КОМИТЕТА ПО ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ»; Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579 (ред. от 03.01.1991)*

Примечание: Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных данным перечнем и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.