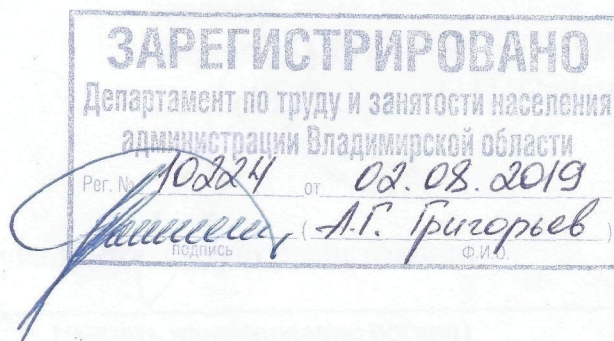


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Владимирской области
«Петушинский промышленно-гуманитарный колледж»
(ГБПОУ ВО «ППГК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
ГБПОУ ВО «ППГК» на
2019 - 2022 год(ы)



Петушки
2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Владимирской области
«Петушинский промышленно-гуманитарный колледж»

на 2019-2022 год(ы)

Коллективный договор с Приложениями
принят на конференции (собрании)
трудоого коллектива ГБПОУ ВО
«ППГК»

Протокол от « 25 » 06 2019 г.
№ 6

От работодателя:
Директор ГБПОУ ВО «ППГК»
_____ С.П. Стовпник

« 25 » 06 2019 г.

М.П.

От работников:
Председатель профкома
_____ А.В. Крежановская

« 25 » 06 2019 г.

Подпись председателя профкома
заверяю
Директор ГБПОУ ВО «ППГК»
_____ С.П. Стовпник

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № 10224 от « 02 » 08 2019 г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

МП.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Трудовые отношения и трудовой договор	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	18
4. Оплата и нормирование труда	19
5. Меры социальной поддержки	21
6. Рабочее время и время отдыха.....	22
7. Отпуска.....	27
8. Охрана труда и здоровья	31
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Владимирской области «Петушинский промышленно-гуманитарный колледж» (далее - ГБПОУ ВО «ППГК»)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- иные законодательные нормативные акты.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ ВО «ППГК» и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- директор ГБПОУ ВО «ППГК» Стовпник С.П. - представитель работодателя;
- Председатель профкома ГБПОУ ВО «ППГК» Крежановская А.В. - представитель работников (далее - профком).

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 2019 по 2022 год и вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ ВО «ППГК»

1.7. Работодатель:

- направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников ГБПОУ ВО «ППГК» в течение 10 дней с момента его подписания;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу в ГБПОУ ВО «ППГК» при заключении трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБПОУ ВО «ППГК», расторжения трудового договора с директором ГБПОУ ВО «ППГК».

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБПОУ ВО «ППГК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственника ГБПОУ ВО «ППГК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

1.11. При ликвидации ГБПОУ ВО «ППГК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

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

1.14. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.15. Содержание коллективного договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общее положение;
2. Трудовые отношения и трудовой договор;
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
4. Оплата и нормирование труда;
5. Меры социальной поддержки;
6. Рабочее время и время отдыха;
7. Отпуска;
8. Охрана труда и здоровья;
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Уставом ГБПОУ ВО «ППГК» и не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором ГБПОУ ВО «ППГК» и работником, и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими

возраста шестнадцати лет.

2.6. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2.7. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.8. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.9. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.10. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.11. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.12. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными нормативными актами.

2.13. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией ГБПОУ ВО «ППГК».

2.14. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.15. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в ГБПОУ ВО «ППГК», обязано предъявить в отдел кадров:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной - документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

2.16. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и фамилия, имя, отчество работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основанием, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.17. Прием на работу оформляется приказом директора ГБПОУ ВО «ППГК» на основании заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.18. Существенными условиям трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу на вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме .

2.19. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст.57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или расторгнутым. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются: отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.20. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.21. Трудовой договор с работниками ГБПОУ ВО «ППГК» заключается на неопределенный срок.

2.22. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших общеобразовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.23. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений ГБПОУ ВО «ППГК» - шести месяцев:

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

2.25. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.26. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив в его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин служивших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.27. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

2.28. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.29. 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.

2.30. Работодатель или его полномочный представитель в лице работника отдела кадров при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБПОУ ВО «ППГК», правилами внутреннего трудового распорядка и нормами трудового права, действующими в ГБПОУ ВО «ППГК».

2.31. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.32. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.33 Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу

2.34 Если работник не приступил к работе в день начала работы, в соответствии с частью второй или третьей ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать Трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

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

2.36 Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в ГБПОУ ВО «ППГК» - допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.1 ТК РФ.

2.37 По письменной просьбе работника ГБПОУ ВО «ППГК» или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор в ГБПОУ ВО «ППГК» прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.38 Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.39 Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя — временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер заработной платы при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Час работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенной сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная

2. 40. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.41. Работника ГБПОУ ВО «ППГК», нуждающегося в переводе на другую в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в ГБПОУ ВО «ППГК» работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.42. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

2.43. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.44. Изменение подведомственности (подчиненности) ГБПОУ ВО «ППГК» или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками ГБПОУ ВО «ППГК», при отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

2.45. Администрация ГБПОУ ВО «ППГК» обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.46 Администрация ГБПОУ ВО «ППГК» отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения

обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.47. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.48. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся во всех структурных подразделениях), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.49. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если до окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

2.50. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.51. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 81 ТК РФ):

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в ГБПОУ ВО «ППГК» соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

9) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.52. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБПОУ ВО «ППГК»;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

2.53. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.54. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.55. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.56. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.57. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.58. Работник ГБПОУ ВО «ППГК» имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.59. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.60. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.61. До истечения срока предупреждения об увольнении работник ГБПОУ ВО «ППГК» имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на место работника не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.62. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.63. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.64. Трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации ГБПОУ ВО «ППГК»;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на

территории ГБПОУ ВО «ППГК» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения в ГБПОУ ВО «ППГК» хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

б) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

7) принятия необоснованного решения руководителем ГБПОУ ВО «ППГК», его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу ГБПОУ ВО «ППГК»;

8) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

9) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.65. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ГБПОУ ВО «ППГК») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.66. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБПОУ ВО «ППГК», и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому ТК ГБПОУ ВО «ППГК» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.67. При проведении аттестации, которая может послужить основанием

для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома ТК ГБПОУ ВО «ППГК».

2.68. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую, ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации.

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) отмена решения суда или отмена решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

2.69. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9 части первой ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работнику предлагаются все отвечающие

указанным требованиям вакансии.

2.70. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

– заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

– заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.71. Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

2.72. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ГБПОУ ВО «ППГК».

2.73. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.74. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.75. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.76. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения

трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.77. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБПОУ ВО «ППГК».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБПОУ ВО «ППГК».

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования или получающим образование соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176ТК РФ;

- организовывать участие в аттестации педагогических и руководящих

работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- представлять в установленном порядке работников отрасли к награждению государственными, отраслевыми и городскими наградами, премиями, присвоению почетных званий и другими знаками отличия;

- продлевать в соответствии с письменным заявлением работника действие высшей квалификационной категории на срок до одного года работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, в случаях:

- длительной нетрудоспособности (до 1 года);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения, в том числе в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- проведение капитального ремонта в учреждении;
- изменение места работы;- уход на досрочную трудовую пенсию по старости, при условии возобновления педагогической деятельности;
- для руководителя и заместителей руководителя ГБПОУ ВО «ППГК» в связи с проведением аккредитационной экспертизы учреждения.

3.4. Молодым специалистам с учетом небольшого опыта работы или его отсутствия, предусмотреть в том числе:

- установление стабильного расписания, с наименьшим возможным количеством параллелей (групп);
- выделение отдельного учебного кабинета (при наличии вакансии заведующего кабинетом);
- обеспечение преемственности нагрузки, групп на следующий учебный год;
- прикрепление наставника из числа опытных преподавателей;
- не возлагать обязанности классного руководителя в случае, если в учреждении имеются другие преподаватели, которым может быть поручена эта работа.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), перечислением на счет открытый во Владимирском отделении Сберегательном банке России № 8611, ОАО «Россельхозбанк». Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится в день предшествующий выходному

или нерабочему праздничному дню.

4.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;
- стимулирующие надбавки;
- доплаты за работу во вредных условиях труда;
- оплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемой работы, расширение зон обслуживания в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК РФ;

4.6. Изменение оплаты труда может производиться:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при окончании действия квалификационной категории.

4.7. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Штатное расписание ГБПОУ ВО «ППГК» формируется, с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся компенсируется преподавателю установлением доплаты согласно положению о доплатах и компенсациях.

4.9. По решению работодателя в случаях добросовестного исполнения работником должностных обязанностей и отсутствия взысканий за нарушение трудовой дисциплины работникам устанавливаются премии,

надбавки, доплаты и другие выплаты поощрительного и стимулирующего характера в размере, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым договором, а также Положением о материальном поощрении и материальной помощи работникам.

4.10. Удержание из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.12. 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы работникам несет директор ГБПОУ ВО «ППГК».

5. Меры социальной поддержки

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением работодателя и профкома..

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников ГБПОУ ВО «ППГК», установленная по разряду ЕТС в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.

5.3. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по разряду ЕТС, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

5.4. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работниками затрат, связанных с исполнением ими трудовых

или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

5.5. Случаи возмещения компенсаций:

-при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

5.6. Работодатель по возможности осуществляет:

- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, отца, матери, детей) -оказание материальной помощи в размере до 5 тысяч рублей;

- в связи с юбилейной датой (для мужчин - 50, 60 лет, для женщин - 50 и 55, 60 лет) единовременную выплату в размере должностного оклада, а также с юбилейными датами 65, 70, 75, 80 и далее до двух должностных окладов.

5.7. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «ППГК», учебным расписанием, утверждаемым директором с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБПОУ ВО «ППГК».

6.3. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ ВО «ППГК» устанавливается 8-ми часовой суммированный рабочий день при 40-часовой рабочей недели. Время начало работы с 08час.30мин. окончание работы 17час.00мин., обеденный перерыв с 12час.00мин. до 12час.30мин. (обеденный перерыв в рабочее время не включается).

6.5. Для педагогических работников и мастеров производственного обучения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: при 6-ти дневной недели (36 часов в неделю) (ст. 333 Трудового кодекса УФ, п. 5 ст. 55 Закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об

образовании в Российской Федерации"), время начало работы – 8 час.30 мин. Обеденный перерыв для педагогических работников, мастеров производственного обучения и работников учреждения, ведущих учебные занятия во время перемен или отсутствия урока.

6.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГБПОУ ВО «ППГК» по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

6.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Выполнение педагогической работы преподавателями, руководителями физического воспитания, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.9. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом ГБПОУ ВО «ППГК». Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.10. Мастерам производственного обучения, ведущим преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом ГБПОУ ВО «ППГК», правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «ППГК», тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. и личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе

педагогических, методических советов, предметно-цикловых комиссий, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

-организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям обучающихся);

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

– периодические кратковременные дежурства в ГБПОУ ВО «ППГК» в период образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени и приема ими пищи. В дни работы к дежурству по ГБПОУ ВО «ППГК» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

– выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых ГБПОУ ВО «ППГК» осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются (за исключением случаев, предусмотренных Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений).

6.13. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

6.14. Периоды зимних и летних каникул, установленных для

обучающихся ГБПОУ ВО «ППГК» и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

6.15. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул) и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.18. Преподаватели среднего профессионального образования, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних и летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе по подготовке проведению семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий и другой работе, связанной с подготовкой к образовательному процессу.

6.19. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами ГБПОУ ВО «ППГК» и графиками работ с указанием их характера.

6.20. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ГБПОУ ВО «ППГК».

6.21. В периоды отмены учебных-занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по ГБПОУ ВО «ППГК» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

6.22. Режим рабочего времени социальных педагогов, педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ВО «ППГК» с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации. а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы социальным педагогом, педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в ГБПОУ ВО «ППГК», так и за его пределами.

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

6.24. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, администрация может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.25. Привлечение работников ГБПОУ ВО «ППГК» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБПОУ ВО «ППГК», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.26. По возможности администрация может предоставлять работникам ГБПОУ ВО «ППГК» отпуск без сохранения заработной платы:

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, сотрудников

органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по

контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением

военной службы(службы),-до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

родственников - до пяти календарных дней;

6.27. График дежурств педагогических работников по ГБПОУ ВО «ППГК», работы и дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.28. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации

- являются: 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество;
 - 23 февраля - День защитника Отечества;
 - 8 марта - Международный женский день;
 - 1 мая - Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая - День Победы;
 - 12 июня - День России;
 - 4 ноября - День народного единства.

6.29. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7. Отпуска

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график обязателен как для работника, так и для работодателя.

7.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно ст. 115 ТК РФ. При увольнении в случае не отработки отпускного периода (12 месяцев) - работник обязан внести в кассу ГБПОУ ВО «ППГК», излишне полученные деньги за отпуск или отработать определенное количество дней для погашения долга.

7.3. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, заместителям директора и руководителям структурных подразделений если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической работой.

7.4. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ на период установления инвалидности работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. В случае прекращения инвалидности, что подтверждается соответствующими документами, работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.5. Председателю профкома в каникулярное время 3 дополнительных дня оплачиваемого отпуска.

7.6. В соответствии со ст. 122 ТК РФ, по заявлению работника, предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в ГБПОУ ВО «ППГК»

7.7. Педагогическим работникам, поступившим на работу позднее 01 сентября текущего года, очередной отпуск предоставляется в летний период (во время летних каникул) за фактически отработанный период.

7.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются. Не рабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

7.9. Согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодно оплачиваемого отпуска.

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесения отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 18 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся.

7.11. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, предоставлять неиспользованную в связи с отпуском часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ);

7.12. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению, не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия данного отпуска определяются Уставом ГБПОУ ВО «ППГК» и Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570;

7.13. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности представляются отпуска

по беременности и родам продолжительность 140 календарных дней - 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении 2-х или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособий по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

7.13.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в ГБПОУ ВО «ППГК». По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в ГБПОУ ВО «ППГК».

7.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям. По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы.

7.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.16. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

7.17. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

7.18. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

7.19. Профком обязуется:

- защищать права и интересы сотрудников ГБПОУ ВО «ППГК», по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и отдыха работников;
- своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

8.2. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3. Руководитель обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

8.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6. Руководитель обеспечивает прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.7. Руководитель обеспечивает обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования, соответствующих работников по пожарной безопасности.

8.8. Руководитель обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися с участием представителей профкома (ст.229 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине

простая в размере среднего заработка.

8.10. Не допускать эксплуатации в ГБПОУ ВО «ППГК» учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по охране труда и технике безопасности. Обеспечивать контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в ГБПОУ ВО «ППГК», обязательным расследованием несчастных случаев на производстве.

8.11. Руководитель назначает ответственного за охрану труда в колледже.

9. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Комиссия по трудовым спорам рассматривает в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую информацию.

9.6. Администрация обеспечивает своевременное выполнение относящихся обязательств и мероприятий по коллективному договору, совместно с профкомом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за полугодие и год, производит не менее двух раз в год с привлечением актива массовую проверку выполнения Коллективного договора, обсуждает их реализацию, рассматривает критические замечания сотрудников и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

9.7. Администрация и профком обязуются:

- положения, сметы и другие документы, принятые совместно администрацией и профкома считать неотъемлемой частью договора с момента его подписания;

- принимать предусмотренные действующим законодательством меры к лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору;

- представитель профкома осуществляет систематический контроль за

соблюдением и выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год ход о выполнении Коллективного договора и требует устранения отставаний и недостатков.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ;

9.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного Договора за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора;

9.10. Договор заключен в ГБПОУ ВО «ППГК», составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От работников:

Председатель профкома

_____ А.В.Крежановская

« ____ » _____ 2019 г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ ВО «ППГК»

_____ С.П. Стовпник

« ____ » _____ 2019 г.