

От работодателя:  
Директор  
СПб ГБПОУ «Петровский колледж»

От работников:  
Председатель Профессионального союза  
работников СПб ГБПОУ «Петровский  
колледж»



Васина Е.В. /

15.01.2024



/ Скалкина Н.В. /

15.01.2024

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Петровский колледж»  
(СПб ГБПОУ «Петровский колледж»)

на 2024-2026 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 17 " января 2024 г.
рег. № 16389/24-КР
Подпись _____

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Петровский колледж» (далее - СПб ГБПОУ «Петровский колледж», колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с гл.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, а также иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники СПб ГБПОУ «Петровский колледж» в лице их представителя - Профессионального союза работников СПб ГБПОУ «Петровский колледж» (далее - Профсоюзная организация колледжа, Профсоюз) - председателя Профсоюза Скалкиной Н.В.;

– работодатель в лице его представителя - директора колледжа Васиной Е.В. (далее - Работодатель).

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

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

1.8. Стороны договорились, что ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке вносить изменения в текст коллективного договора.

Все изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке путем заключения дополнительного соглашения.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников колледжа по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя.

1.10. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-

Петербурга и (или) в Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

1.11. К коллективному договору приняты следующие приложения:

– 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);

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

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

– перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата (Приложение №4);

– перечень обстоятельств, в случае наступления которых коллективный договор сохраняет свое действие (Приложение №5).

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем проведения взаимных консультаций и переговоров с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в трудовом коллективе колледжа.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.15. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст.43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до 3 лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее, чем за 3 месяца до истечения его срока.

## **2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2.1.2. 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.

2.1.3. 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 в трудовом коллективе колледжа.

2.1.5. Совместно осуществлять меры по расширению льгот и гарантий работников.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

3.1. Член Профсоюза имеет право:

3.1.1. Пользоваться помощью и поддержкой Профсоюза в защите своих социально-трудовых прав и интересов.

3.1.2. Избирать и быть избранным в выборные профсоюзные органы.

3.1.3. Участвовать в деятельности и мероприятиях, проводимых Профсоюзом.

3.1.4. Высказывать свое мнение и вносить предложения по любому вопросу профсоюзной жизни, получать информацию о деятельности Профсоюзной организации колледжа.

3.1.5. Выдвигать инициативы, вносить предложения в рамках реализации целей и задач Профсоюза.

3.1.6. Обратиться за оказанием материальной помощи или денежной выплатой в следующих случаях:

материальная помощь (при наличии денежных средств):

– в связи с потерей близких родственников (муж, жена, мать, отец, брат, сестра, дети), других родственников;

– в связи с дорогостоящим лечением;

– в связи с форс-мажорными обстоятельствами (несчастный случай, пожар, ограбление и др. чрезвычайные ситуации).

единовременные выплаты (при наличии денежных средств):

– при заключении брака;

– в связи с рождением ребенка;

– в связи с посещением бассейна и занятием спортом;

– в связи с юбилейными датами. Юбилейными датами следует считать 50 лет со дня рождения и каждые последующие пятилетия;

– в связи с юбилейными трудовыми датами (5, 10, 15, 20, 25 и каждые последующие пятилетия);

– в связи с приобретением членами Профсоюза железнодорожных или авиабилетов для проезда к месту отдыха;

– на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых;

– на добровольное медицинское страхование (при наличии денежных средств);

3.1.7. Обратиться с личным заявлением на предоставление отпуска с сохранением заработной платы к администрации колледжа в следующих случаях:

– в случае бракосочетания работника - 3 дня;

– в случае бракосочетания детей работника - 2 дня;

– отцу или матери при рождении ребенка в семье - 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;
- проводы детей на службу в вооруженные силы России - 1 день;
- проводы члена семьи на СВО - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня (не чаще 1 раза в 5 лет);

- члену Профсоюза при наличии непрерывного профсоюзного и трудового стажа в колледже не менее 3-х лет - 1 день;
- неосвобожденному профгруппоргу - 2 дня;
- неосвобожденному председателю Профсоюза - 3 дня;

3.1.8. Получать информацию о работе выборных профсоюзных органов в порядке, установленном Положением Профсоюза.

3.1.9. Пользоваться бесплатно или на льготных условиях имуществом и материальными средствами Профсоюза в установленном Профсоюзом порядке.

3.1.10. Осуществлять контроль за деятельностью Профсоюза и его структурных подразделений посредством контрольно-ревизионных комиссий Профсоюза.

3.1.11. Добровольно выйти из Профсоюза на основании личного заявления.

3.2. Член Профсоюза обязан:

3.2.1. Выполнять Устав Профсоюза, решения выборных профсоюзных органов, принятые в соответствии с Уставом Профсоюза, активно участвовать в деятельности Профсоюза, отстаивать организационное единство Профсоюза, выполнять возложенные на него профсоюзные обязанности и поручения.

3.2.2. Поддерживать деятельность Профсоюза и принимать участие в реализации его целей и задач.

3.2.3. Проявлять солидарность и поддерживать коллективные действия, проводимые Профсоюзом.

3.2.4. Способствовать росту авторитета Профсоюза, не допускать действий (бездействий) наносящих вред авторитету и единству Профсоюза.

3.2.5. Ежемесячно уплачивать членские профсоюзные взносы.

3.2.6. Соблюдать условия коллективных договоров и соглашений, заключаемых Профсоюзной организацией колледжа.

3.2.7. Не допускать действий, наносящих вред Профсоюзу, его имуществу.

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА**

4.1. Права Профсоюза:

4.1.1. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за 3 месяца до окончания срока его действия.

4.1.2. Согласовывать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;

- Положение об оплате труда работников СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;

- Положение о стимулирующих выплатах работникам СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;

- Положение о системе управления охраной труда СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;
- Положение о социальной поддержке работников СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;
- Положение о порядке формирования и распределения учебной педагогической нагрузки в СПб ГБПОУ «Петровский колледж»;
- Положение о ненормированном рабочем дне;
- 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);
- перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение №2);
- перечень должностей, профессий, категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день (Приложение №3);
- перечень работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливается доплата (Приложение №4);
- график отпусков работников колледжа.

#### 4.2. Обязанности Профсоюза:

4.2.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе колледжа, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

4.2.2. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового права.

4.2.3. Обеспечивать новогодними подарками детей работников колледжа - членов Профсоюза.

4.2.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.

4.2.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

4.2.6. Участвовать в работе комиссий колледжа по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников (аттестационная, социально-бытовая, комиссия по распределению денежных средств на выплаты стимулирующего характера и премии и др.).

4.2.7. Представлять и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз защищать их права в соответствии с ч.2, ст. 30 ТК РФ во взаимоотношениях с Работодателем, в комиссии по трудовым спорам и суде, оказывать помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4.2.8. Оказывать организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

## 5.1. Права Работодателя:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## 5.2. Обязанности Работодателя:

5.2.1. Оказывать содействие и помощь работникам в соответствии с Положением о социальной поддержке работников СПб ГБПОУ «Петровский колледж».

5.2.2. Создавать условия для организации питания работников.

5.2.3. Оказывать поддержку молодым педагогическим работникам в соответствии с законом Санкт-Петербурга - Социальным кодексом Санкт-Петербурга.

5.2.4. Ежегодно выделять за счет приносящей доход деятельности денежные средства для осуществления единовременной выплаты неработающим ветеранам колледжа (при наличии указанных денежных средств).

5.2.5. При расторжении трудового договора по соглашению сторон (п.1, ч.1, ст.77 ТК РФ) осуществлять единовременную выплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом личного вклада работника в развитие колледжа.

5.2.6. На основании личного заявления работника, в соответствии со ст.128 ТК РФ и условиями, предусмотренными данным пунктом коллективного договора, предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:

– отцу при рождении ребенка в семье – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ;

– в случае бракосочетания работника – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ;

– на похороны близких родственников – отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней, предусмотренного ст.128 ТК РФ;

5.2.7. На основании личного заявления работника предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– 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);

– работникам, выполнившим нормы ГТО и получившим знак отличия (в течение 5 лет с момента получения знака) – 2 дня.

5.2.8. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 01.07.2013 г. №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.

5.2.9. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых в соответствии с действующим законодательством выходных дня в месяц (не за счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда колледжа.

5.2.10. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию о численности и 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 (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

5.2.11. Обеспечивать учет мнения Профсоюза при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками.

## **6. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых отношений со всеми работниками колледжа, в том числе совмещателями (внутренними, внешними) является ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

6.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

6.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

6.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с положениями главы 49.1. ТК РФ.

6.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России (далее - СФР).

6.6. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

6.7. 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. Основания и порядок выплат определяются локальными нормативными актами Работодателя.

6.8. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;



- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

6.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

6.10. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,80 ТК РФ).

## **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда и необходимость роста заработной платы работников колледжа.

7.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

7.2.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом фонда оплаты труда.

7.2.2. 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», утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

7.2.3. Размер минимальной заработной платы работников колледжа, устанавливаемой в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную действующим 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 соответствии со ст. ст.147, 151-154 ТК РФ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2.4. 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 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.

7.2.5. 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 действующим законодательством Российской Федерации.

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 Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. №611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета»), и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда (Приложение №4).

7.2.6. Работодатель 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 ТК РФ.

7.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полutorном 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.2.8. 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 доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2.9. 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 административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2.10. 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 2 месяца.

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

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

7.2.13. 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.

7.2.14. 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.

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

7.2.16. 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).

7.2.17. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.2.18. 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).

7.2.19. Рабочее время педагогических и других работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, оплачивается в установленном порядке, с сохранением заработной платы.

## **8. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

8.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

8.2. В регулировании вопросов рабочего времени Стороны договорились:

8.2.1. В колледже устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе один выходной день - воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени в колледже не может превышать 40 часов в неделю.

В течение рабочего дня для всех работников (кроме преподавателей) устанавливается обеденный перерыв - 30 минут в период с 12:00 до 14:00 в любое удобное время с учетом специфики работы.

8.2.2. В соответствии с действующим 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 г. №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».

8.2.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

8.2.4. Объем учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

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

8.2.6. 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, за исключением случаев, указанных в п.8.2.10. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году.

8.2.7. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным директором колледжа (основание: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №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»).

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется Работодателем 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 - 360 часов;
- для преподавателей, совмещающих должности преподавателей - в объеме, установленном в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- для преподавателей, работающих на основе почасовой оплаты труда - 300 часов;

8.2.8. В случае письменного заявления педагогического работника, находящегося к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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.

8.2.9. 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.

8.2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе, 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 1 месяца в течение календарного года).

8.2.11. 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 в случае, если учебная нагрузка на год не превышает 720 часов.

8.2.12. 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.

8.2.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.2.14. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

8.3. В регулировании вопросов времени отдыха Стороны договорились:

8.3.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков Стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

8.3.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков для педагогических работников осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом, но не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

8.3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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

8.3.5. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, 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 2 недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

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

8.3.7. 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).

8.3.8. Педагогическим работникам колледжа в соответствии со ст.335 ТК РФ, ст.47 п.5 пп.4 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

8.3.9. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению Сторон.

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).

8.4. Работодатель обязуется:

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

## 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

9.1.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

9.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

9.1.3. Совместно с Профсоюзом разрабатывать 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.

9.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в 5 лет организовывать проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принимать меры по снижению опасных и вредных факторов до нормальных значений.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.5. С целью создания безопасных условий труда в колледже обеспечивать 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;

- своевременно проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников колледжа в соответствии с действующим законодательством об охране труда, в том числе:

- ✓ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- ✓ обучение по использованию и применению средств индивидуальной защиты;

- ✓ инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- ✓ обучение по электробезопасности специалистов, осуществляющих обучение обучающихся работе на электрических машинах и приемниках;

- ✓ обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- ✓ обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте;

- ✓ обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

9.1.6. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

9.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

9.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профсоюза, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

9.1.10. В установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками.

9.1.11. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9.1.12. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.1.13. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16).



9.1.14. Вводить по представлению Профсоюза для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы, а именно:

– сокращает 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);

– прекращает работу и занятия в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С;

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

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

9.1.15. Информировать работников (под подпись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.16. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда колледжа.

9.1.17. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.1.18. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст.220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Обеспечивает работу в колледже коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюза.

9.1.19. Осуществлять совместно с представителями Профсоюза, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и соглашения по охране труда.

9.1.20. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечивать разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.1.21. Обеспечивать наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

9.1.22. Принимать решение о создании службы охраны труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч.2, ст.223 ТК РФ.

9.1.23. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в ФСС от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в колледже.

9.1.24. Создавать совместно с Профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

9.1.25. Оборудовать кабинет по охране труда и технике безопасности.

9.1.26. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

– работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на 1 рабочий день раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения;

– работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники - получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

В случае если непосредственный руководитель работника или директор колледжа не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

Результаты рассмотрения заявления директор колледжа, его заместители и руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Если работник не представит справку, Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих Профсоюз.

9.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.2.3. Организовывать избрание уполномоченных по охране труда.

9.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками колледжа.

9.2.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

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

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

9.3. Работник обязуется:

9.3.1. Ежегодно проходить флюорографическое обследование, согласно графика установленного администрацией колледжа, а также обязательную профилактическую вакцинацию (профилактические прививки). В случае невозможности прохождения флюорографического обследования и профилактической вакцинации в сроки, установленные администрацией колледжа, работник обязан предоставить справку из медицинского учреждения. Не прошедшие вакцинации без уважительной причины являются основанием для отстранения от работы без сохранения заработной платы.

## 10. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны проводят политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

10.2. Стороны содействуют повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

10.3.2. 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 Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

10.4. Стороны договорились:

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

10.4.2. При проведении структурных преобразований в колледже не допускать массовые сокращения работников, принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более 20 человек в течение 30 дней.

10.5. Стороны подтверждают, что:

10.5.1. Проект штатного расписания согласовывается с председателем Профсоюза.

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

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и почетных грамот;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем или является условием трудового договора;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет или работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

10.5.3. Направление 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 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

10.5.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сохраняется:

- принцип добровольности прохождения аттестации;

- бесплатность прохождения аттестации для работников колледжа.

## **11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель:

11.2.1. Предоставляет Профсоюзу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профсоюза 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.

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

11.2.3. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет Санкт-Петербургского территориального объединения /Ассоциации/ профсоюзных организаций ВУЗов Санкт-Петербурга (далее - Ассоциация) в структуру которого входит Профсоюз колледжа. Перечисление средств производится в полном объеме с лицевого счета колледжа одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями колледжа.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

11.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления Профсоюза (за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков), председатель Профсоюза - без предварительного согласования с Ассоциацией.

11.3.2. 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 Профсоюза, а председателя Профсоюза - по согласованию с Ассоциацией.

11.3.3. Члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников в создаваемых в колледже совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств:

11.4.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ, положениями ст.5.31 КоАП РФ.

11.4.2. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.4.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.4.4. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся колледжа и представляется в Ассоциацию.

11.4.5. 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 Российской Федерации.

**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.	Водитель автомобиля
2.	Механик
3.	Гардеробщик
4.	Мастер производственного обучения
5.	Заведующий хозяйством
6.	Кастелянша
7.	Мойщик посуды
8.	Заведующий лаборатории, лаборант
9.	Повар
10.	Уборщик территорий
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
12.	Уборщик производственных и служебных помещений
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
14.	Электрогазосварщик, Заведующий практикой по специальности сварочное производство
15.	Мастер
16.	Буфетчик
17.	Водитель автомобиля
18.	Механик (слесарь по ремонту автотранспорта)
19.	Кладовщик
20.	Кухонный работник
21.	Заведующий столовой

Основание: Приложение к приказу Минтруда России  
от 29 октября 2021 г. N 767н

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

№ п/п	Перечень работ
1.	п. 6.1 Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более; работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от неогражденных (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м (1 р/г).
2.	п.9. Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением (1 р/2 г).
3.	п.18. Управление наземными транспортными средствами (1 р/2 г).
4.	п.23. Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций) (1 р/г).
5.	п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей (1 р/г).

*Основание: Приложение №1 к Приказу Минздрава России от 28.01.2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».*

**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

Основание: ст. 101 ТК РФ.

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



**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 07.10.1992 г. №611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета»); Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Примечание: Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, В СЛУЧАЕ КОТОРЫХ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР СОХРАНЯЕТ СВОЕ ДЕЙСТВИЕ**

- В случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа (ч.4, ст.43 ТК РФ).
- В случае смены формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности (ч.5, ст.43 ТК РФ);
- В случае реорганизации колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.6, ст.43 ТК РФ).
- В случае ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч.8, ст.43 ТК РФ).

В настоящем документе предусмотрено,  
прошито и скреплено печатью 26 (двадцать шесть) страниц.

Директор СПб ГБУ

«Петровский конструктор»

« 15 » 02

2024

Е.В. Васина



В настоящем документе проинформировано,  
прошито и скреплено печатью 26 (двадцать шесть) страниц.

Директор СПб ГНЦ ОУ  
«Петровский Конструктор»

« 15 »

01

2024

Е.В. Васина

