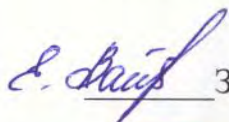


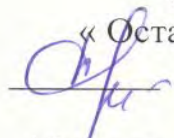
**От работодателя:**  
Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

 Замбровская Е.В.

16 марта 2017 г.



**От работников:**  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГБПОУ  
«Осташковский колледж»  
Фроловская Н.Ф.

  
16 марта 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения «Осташковский колледж »**

**на 2017 – 2020 годы**

Принят общим собранием  
коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»  
Протокол №2 от 16.03.2017 г.

Главное управление по труду и занятости  
населения Тверской области  
Регистрационный № 260  
19 04 2017 г.  
С замечаниями на 2 листах  
С.А.Исаев  


Осташков

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Осташковский колледж» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.
- Условия Регионального отраслевого тарифного соглашения между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, на 2016 - 2018 годы, не зафиксированные в данном коллективном договоре, являются обязательными для сторон настоящего коллективного договора.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются:
- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Замбровской Елены Васильевны, именуемый в дальнейшем Работодатель;
  - работники, являющиеся членами профсоюза в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, (председатель профкома – Фроловской Натальи Фёдоровны);
  - работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право поручать представление своих интересов профсоюзной организации либо иному представителю (ст.30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- обеспечения баланса интересов работников и работодателя;
  - создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы;
  - защите социально-трудовых прав работников образовательной организации) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных и профессиональных га-

- рантий, льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с нормативными правовыми актами о труде;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
  - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.
  - 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм и систем оплаты труда; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; рабочего времени и времени отдыха; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; участие работников в управлении учреждением; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за обязательства, способствующие стабильной работе учреждения и другие вопросы, определенные сторонами.
  - 1.6. В совместной деятельности стороны выступают равноправными партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении учреждением.
  - 1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.
  - 1.8. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами. А также предоставлять возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.
  - 1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
  - 1.10. В случае если нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
  - 1.11. В коллективный договор по взаимному согласию могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном порядке Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
  - 1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
  - 1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

- течение всего срока действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - 1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  - 1.16. Настоящий договор вступает в силу с 1 апреля 2017 года и действует до 31 марта 2020 года.
  - 1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## 2. Трудовые отношения и трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляется путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.4. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях.
- 2.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, определенных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению или с ведома Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной фор-

ме не позднее трех рабочих дне со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

### 3. Рабочее время и время отдыха

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

3.1. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации) и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, иными локальными актами, учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, годовым календарным учебным планом.

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

3.6. Преподавательская (учебная) работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы. Выполнение другой части преподавательской работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизируется по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, регулируются графиком и планами работы;

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя при нагрузке преподавателя не более 72 часов в месяц.

3.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.9. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись с указанием даты ознакомления.

3.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, при сокращении количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);
- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.14. Учебная нагрузка на учебный год для лиц преподавательского состава устанавливается приказом директора с 1 сентября и ограничивается верхним пределом 1440 часов, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, - не более 720 часов.

3.15. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных

дисциплин в студенческих группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества студенческих групп и выбытия студентов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.17. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренных действующим законодательством.

3.20. Работа в выходной и нерабочий праздничный регламентирована ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном в ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.21. Время зимних и летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учре-



ждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения (по согласованию) профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ);

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

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

### 3.25. Работодатель обязуется:

3.25.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации не менее трех дней (Приложение).

3.26. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дней;

- работающим инвалидам - 3 дня.
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам, по желанию самого работника, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых уставом колледжа.

3.28. Общим выходным днем является воскресенье.

3.29. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

3.30. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.31. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

##### **4.1. Стороны пришли к соглашению, что:**

4.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специально-

стей определяется работодателем на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Способствовать повышению квалификации работников не реже, чем 1 раз в три года и 1 раз в три года стажировка на предприятиях мастеров производственного обучения.

4.3.2. При направлении работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 188 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять преподавателей, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а так же получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предусмотренные ст. 173,174 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.3.7. По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае если работнику до пенсии по возрасту остается два года и менее.

4.3.8. При рассмотрении заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории, на основе сведений, указанных в заявлении по специальной упрощённой форме, а также сведений, указанных в справке о занимаемой должности в организации на момент подачи заявления, содержащей в том числе информацию о наличии (отсутствии) неснятых дисциплинарных взысканий, и с учетом сведений о результатах профессиональной деятельности, которые под-

тверждены работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации. Следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;
- работникам образования, имеющим государственные награды и обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области»; «Почётный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»;

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих наличие льготы;
- копии документов о прохождении курсов повышения квалификации за последние 3 года.

4.3.9. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;

- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годовичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

## 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

**Работодатель обязуется:**

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случа-

ях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

### 5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 6. Оплата и нормирование труда

### Стороны исходят из того, что:

6.1. Фонд оплаты труда организации определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, социальных и др.

- должностного оклада (оклада) работника (рабочего) на основе отнесения имеющихся ими должностей к профессиональным квалификационным группам;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

Порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций устанавливается организацией самостоятельно в соответствии с постановлением Правительства Тверской области от 05.12.2008 № 455-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников колледжа устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в соответствии с графиком, утвержденным Министерством финансов Тверской области. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.5. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость групп, установленная контрольными цифрами приёма, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

**Работодатель обязуется:**

6.7. Формировать тарифный фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации согласно постановлений и распоряжений Администрации Тверской области и учетом новой системы оплаты труда (с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за кураторство, заведование кабинетов, методических комиссий, за особые условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.).

- 6.8. Производить распределение надтарифного фонда для выплаты доплат и надбавок компенсирующего характера и надбавок стимулирующего характера в пределах средств, отпущенных региональным бюджетом.
- 6.9. Производить предварительное ознакомление работников с педагогической нагрузкой на следующий учебный год до ухода работников в отпуск под роспись с указанием даты ознакомления.
- 6.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).
- 6.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.13. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы) сохраняет заработную плату в размере 100%; в случае простоя по вине работодателя - 100% заработной платы (ст. 155, 157 ТК РФ).
- 6.14. 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, в случаях, предусмотренных в приложении к договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 6.15. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за весь фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы).
- 6.16. В случае уменьшения у преподавателей колледжа в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации и невозможностью догрузить их иной педагогической работой, до окончания учебного года выплачивать им:  
 - ставку - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;  
 - заработную плату, установленную при тарификации - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.
- 6.17. Работникам колледжа за счёт средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, может осуществляться единовременная выплата социального характера в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- ущерба в результате стихийных бедствий;
- иных уважительных причин.

Решение об оказании единовременной выплаты директору колледжа и ее конкретном размере принимает учредитель.

Решение об оказании единовременной выплаты работнику колледжа и ее конкретном размере принимает директор колледжа на основании письменного работника колледжа и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем пункте.

6.18. Работникам колледжа, при наличии финансовых средств, назначается единовременная поощрительная выплата к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День знаний, День учителя, юбилейной даты колледжа), юбилейной даты (50 лет) сотрудника колледжа, уход на пенсию по старости (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины), к рождению ребёнка.

6.19. В случае направления в служебную командировку работнику сохраняется средняя заработная плата, а также возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из бюджета.

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

## 7. Охрана труда и здоровья работников

### Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома не реже одного раза в пять лет. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать



проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и проведению инструктажа, правил, инструкций и других материалов за счет учредителя.

7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.6. Обеспечивать работников спецодеждой, а так же моющими и обеззараживающими средствами.

7.7. Обеспечивать за счет средств учреждения и контролировать прохождение обязательных медицинских осмотров, а также очередной диспансеризации работников согласно графикам медучреждений.

7.8. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять совместно с профкомом, контроль над исполнением условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране тру-

7.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лече-

7.16. Вызвать в должностные обязанности конкретным работникам бухгалтерии и отдела кадров своевременное и достоверное оформление сведений о заработной плате работающих и стаже их работы для представления в пенсионные фонды в соответствии, с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"

7.17. Привлекать представителей профсоюза (технического инспектора труда) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов организаций.

7.18. Осуществлять меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств. Могут перечислять на счет профсоюзной организации колледжа денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

**Профком обязуется:**

7.19. Проводить проверки состояния охраны труда в колледже, контролировать выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности колледжа.

7.20. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

7.21. Использовать возможности для снижения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в здравницы Тверской области для членов Профсоюза.

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности

**Стороны договорились о том, что:**

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза на основании заявлений. Перечисление производится в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

8.5. Работодатель предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию по экономическому развитию учреждения: о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому увеличению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора;

8.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- штатное расписание
- размер педагогической нагрузки;
- положение о премировании работников и материальном стимулировании;
- положение о надбавках и доплатах;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- график отпусков и очередность их предоставления (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня назначения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации) и действующим законодательством;
- определение направления использования средств (смета расходов) от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.7. Участие представителя интересов профсоюзной организации (председателя профкома) в деятельности комиссий по установлению стимулирующих ставок, тарификации, аттестации работников и рабочих мест, охране труда и производственной комиссии обязательно.

8.8. Работодатель обязуется:

- не вмешиваться в деятельность профсоюза, оказывать содействие в работе;
- обязательно производить машинописные и множительные работы;

- безвозмездно предоставить оборудованное, отапливаемое, электрифицированное и охраняемое помещения, обеспечить его уборку и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности колледжа. Выделять для этих целей помещение в согласованном порядке и сроки.
- применять к работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ только по согласованию с профсоюзным комитетом;
- обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);
- безвозмездно предоставить профкому помещение для оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения информации, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, Интернетом и транспортом (ст. 377 ТК РФ) и канцелярскими принадлежностями;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении подразделений организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- признать, что работа председателя профкома является значимой для деятельности организации и принимать это во внимание при поощрении и аттестации; установить ежемесячную доплату неосвобожденному от основной работы председателю профкома в виде стимулирующей выплаты в размере 0,5 тарифной ставки (должностного оклада);
- освобождать членов профкома, представителей профсоюзной от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на 7 рабочих дней в год.
- принимать совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия профсоюзных работников;
- освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия на конференциях, семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

## 9. Обязательства профкома

### Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О про-

фессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не членов профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные взносы на счет профсоюза в размере 1% заработной платы по личным заявлениям работников.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Участвовать в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в разработке условий и заключении коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.4. Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.5. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.8. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в судебных и иных органах.

9.9. Совместно с работодателем и работниками соблюдать нормы профессиональной этики.

9.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособия по обязательному социальному страхованию.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другим.

9.14. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива колледжа.

## 10. Гарантии и компенсации работникам

**Стороны договорились, что работодатель:**

10.1. Обязан перед органом местного самоуправления о предоставле-

нии жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

10.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

10.3. Предоставляет педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

## 11. Заключительные положения

### Стороны:

11.1. Ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Осуществляют контроль за его реализацией и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год в январе месяце.

11.2. Рассматривают в семидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. Подписанный сторонами настоящий договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников предприятия, включая все структурные подразделения.

11.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с 1 апреля 2017 по 31 марта 2020 года.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя:**  
Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

  
Замбровская Е.В.

(подпись)



2017 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»  
Фроловская Н.Ф.

(подпись)

2017 г.



Принято общим собранием  
коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

С.А.Исаев

Протокол № 5 от «16» марта 2017г.

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ** к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Осташковский колледж» на 2017-2020 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Замбровской Елены Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Фроловской Натальи Федоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от «16» марта 2017 г. №5), заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. п.3.26 раздела 3 изложить в следующей редакции: «Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 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, 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;

2. Подпункт «е» п.4.1.3.раздела 4 Приложения 1 изложить в следующей редакции: «свидетельство обязательного пенсионного страхования».
3. В п.4.1.3. раздела 4 Приложения 1 исключить подпункт «д».
4. П.5.10 раздела 5 Приложения 1 изложить в следующей редакции: «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (гл.52 ст.333 ТК РФ)), и Правилами об очередных и дополнительных отпусках (утверждены 30.04.1930г.)

По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (п.17 Правил).»

5. П.1 раздела 9 Приложения 2 изложить в следующей редакции: «Постановление Правительства РФ от 31.03.2009г. № 277».
6. П.2 раздела 9 Приложения 2 изложить в следующей редакции: « Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н».
7. П.3 раздела 9 Приложения 2 изложить в следующей редакции: « Приказ Минздравсоцразвития РФ от 07.04.2009г. № 158н».
8. П.8 раздела 9 Приложения 2 изложить в следующей редакции: « Постановление Правительства РФ от 27.12.2010г. № 1160».
9. П.12 раздела 9 Приложения 2 изложить в следующей редакции: « Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н».

Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж», составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр у представителя трудового коллектива, третий экземпляр по месту уведомительной регистрации.

Изменения к Коллективному договору, определенные настоящим дополнительным соглашением №1 вступают силу с «\_16\_»\_03\_2017г.



От работодателя:  
Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

*Е.В. Замбурова*  
Замбурова Елена Васильевна Е.В.



С.А. Исмаев

*С.А. Исмаев*

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»

*Н.Ф. Фролова*  
Фролова Наталья Федоровна

28 ноября 2018 г.

Принято общим собранием  
коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

Протокол № 37/2018  
от 28 ноября 2018 года

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Осташковский колледж»  
на 2017-2020 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Замбуровой Елены Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Фроловой Натальи Федоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от 28 ноября 2018г. № 37/2018), заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. п.6.1 раздела 6 изложить в следующей редакции: «Фонд оплаты труда организации определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из:

- должное доп. до оклада (оклада) работника (работного) на вступивших в силу занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций устанавливается организацией (работодателем) в соответствии с постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017г. № 247-пн «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» (с изменениями от 29.12.2017г.) в учетом мнения первичной профсоюзной организации».

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж» на 2017-2020 годы, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр у представителя  
трудового коллектива, третий экземпляр по месту уведомительной регистрации  
и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.


**От работодателя:**

Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

 Замбровская Е.В.  
20 марта 2020 года



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»  
 Фроловская Н.Ф.  
20 марта 2020 года

*Принято общим собранием  
Коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»*

*Протокол № 1  
от 20 марта 2020 года*

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к коллективному договору ГБПОУ «Осташковский колледж»  
на 2020- 2023 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Замбровской Елены Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж» в лице председателя первичной профсоюзной организации Фроловской Натальи Фёдоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от 20 марта 2020 года за № 1) заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора на 3 года с 01 апреля 2020 года по 01 апреля 2023 года.
2. Внести следующие изменения в коллективный договор:
  - 2.1. п.6.18. раздела 6 изложить в следующей редакции: «Работникам колледжа, при наличии финансовых средств, назначается единовременная поощрительная выплата к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День знаний, День учителя, юбилейной даты колледжа – в размере 1 000(одна тысяча) рублей, юбилейной даты ( 50 лет, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) к рождению ребенка.»

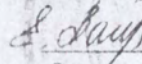
2.2. Подпункт «а» п.4.1.3.раздела 4 Приложения 1 изложить в следующей редакции: «сведения о трудовой деятельности застрахованного лица с последнего места работы»

2. 3. п.4.1.8.раздела 4 Приложения 1 изложить в следующей редакции: « В соответствии с приказом о приеме на работу администрация учреждения обязана предоставить в Пенсионный фонд сведения о приеме на работу в электронном виде согласно Федерального закона № 436-ФЗ от 16.12.2019г. « О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и вести сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

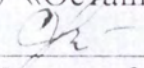
На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.»

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж» на 2020- 2023 годы, составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй у представителя трудового коллектива, третий – по месту уведомительной регистрации и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

От работодателя:  
Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

  
Замбровская Е.В.  
20 марта 2020 года

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»  
  
Фроловская Н.Ф.  
20 марта 2020 года

Принято общим собранием  
Коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

Главное управление по труду и занятости  
населения Тверской области

Регистрационный № 263

20.04 2020

С.А.Исаев

Протокол № 1  
от 20 марта 2020 года

### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору ГБПОУ «Осташковский колледж»  
на 2020- 2023 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Замбровской Елены Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж» в лице председателя первичной профсоюзной организации Фроловской Натальи Фёдоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от 20 марта 2020 года за № 1) заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора на 3 года с 01 апреля 2020 года по 01 апреля 2023 года.
2. Внести следующие изменения в коллективный договор:
  - 2.1. п.6.18. раздела 6 изложить в следующей редакции: «Работникам колледжа, при наличии финансовых средств, назначается единовременная поощрительная выплата к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День знаний, День учителя, юбилейной даты колледжа – в размере 1 000(одна тысяча) рублей, юбилейной даты ( 50 лет, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины) к рождению ребенка.»

2.2. Подпункт «а» п.4.1.3.раздела 4 Приложения 1 изложить в следующей редакции: «сведения о трудовой деятельности застрахованного лица с последнего места работы»

2.3. п.4.1.8.раздела 4 Приложения 1 изложить в следующей редакции: « В соответствии с приказом о приеме на работу администрация учреждения обязана предоставить в Пенсионный фонд сведения о приеме на работу в электронном виде согласно Федерального закона № 436-ФЗ от 16.12.2019г. « О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и вести сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.»

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж» на 2020- 2023 годы, составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй у представителя трудового коллектива, третий – по месту уведомительной регистрации и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

От работодателя:


Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

  
Замбровская Е.В.  
(подпись)  
«02» февраля 2023 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»

  
Фроловская Н.Ф.  
(подпись)  
«02» февраля 2023 г.

Принято общим собранием  
коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»  
Протокол № 01/2023  
от «02» февраля 2023 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8

к коллективному договору ГБПОУ «Осташковский колледж»

на 2023-2025 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Замбровской Елены Васильевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Фроловской Натальи Федоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от «02» февраля 2023г. № 01/2023, заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора на 3 года с 01 апреля 2023 года по 01 апреля 2025 года.
2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж» на 2023- 2025 годы, составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй у представителя трудового коллектива, третий – по месту уведомительной регистрации и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

От работодателя:

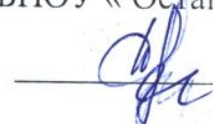
Директор ГБПОУ  
«Осташковский колледж»

  
Тучин П.Н.  
(подпись)  
«26» февраля 2024 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ «Осташковский колледж»

  
Фроловская Н.Ф.  
(подпись)  
«26» февраля 2024 г.

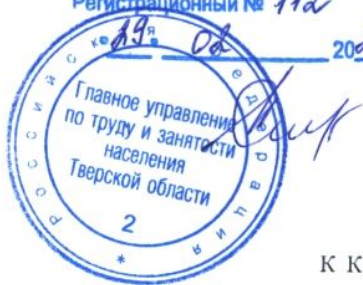
Принято общим  
собранием  
коллектива работников ГБПОУ  
«Осташковский колледж»  
Протокол № 01/2024  
от «15» февраля 2024 г.

Главное управление по труду и занятости  
населения Тверской области

Регистрационный № 112

«19» 02 2024 г.

С.А.Исмаилов



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 9

к коллективному договору ГБПОУ «Осташковский колледж»  
на 2023-2025 годы

Работодатель в лице директора ГБПОУ «Осташковский колледж» Тучина Павла Николаевича, действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив ГБПОУ «Осташковский колледж», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Фроловской Натальи Федоровны, с другой стороны, на основании решения собрания трудового коллектива (протокол от «15» февраля 2024г. № 01/2024), заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 1.2 раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:  
«Сторонами настоящего Договора являются:
  - Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя- директора, именуемый в дальнейшем Работодатель;
  - работники, являющиеся членами профсоюза в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, (председатель профкома );
  - работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право поручать представление своих интересов профсоюзной организации либо иному представителю (ст.30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).»
2. Пункт 6.18 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции: «Работникам колледжа, при наличии финансовых средств, назначается единовременная поощрительная выплата к



праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День знаний, День учителя, юбилейной даты колледжа – в размере не менее 1 000 (одна тысяча) рублей, юбилейной даты (50 лет и далее кратно 5) сотрудника колледжа – 3000 (три тысячи) рублей, а также уход на пенсию по старости в размере должностного оклада (тарифной ставки).»

3. Пункт 7.20 раздела 7 « Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции: «Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения. При наличии финансовых средств установить размер материальной помощи по болезни работника не менее 2 000 (две тысячи) рублей.»

4. Пункт 7.21 раздела 7 « Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции: «Использовать возможности для снижения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в здравницы Российской Федерации для членов Профсоюза. При наличии финансовых средств установить размер материальной помощи на санаторно-курортное лечение не менее 5000 (пять тысяч) рублей (для членов профсоюза из средств профсоюза, не членов профсоюза – из внебюджетных средств колледжа).»

5. Пункт 9.14 раздела 9 Обязательства профкома изложить в следующей редакции: «Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива колледжа. Установить размер материальной помощи на участие в культурно-массовых, культурно-просветительных и спортивных мероприятий для членов профсоюза при наличии финансовых средств не более 2000 (две тысячи) рублей на члена профсоюза в год (для членов профсоюза из средств профсоюза, не членов профсоюза – из внебюджетных средств колледжа).»

6. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ «Осташковский колледж» на 2023- 2025 годы, составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй у представителя трудового коллектива, третий – по месту уведомительной регистрации и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.