

Департамент образования и науки Курганской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
**«Курганский педагогический колледж»**  
640000, г. Курган, ул. Карельцева, 32, [kpk-kurgan@yandex.ru](mailto:kpk-kurgan@yandex.ru), тел./факс (3522) 45-51-91

---

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУРГАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

принят на период

с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

(с изменениями, внесенными дополнительным соглашением № 1 от 16.12.2024 г.)

Рассмотрен и утвержден на Общем собрании  
(Конференции) работников и обучающихся  
государственного бюджетного  
профессионального  
образовательного учреждения  
«Курганский педагогический колледж»  
11 ноября 2024 г., протокол № 35

Изменения к Коллективному договору,  
изложенные в настоящем Дополнительном  
соглашении рассмотрены и утверждены  
на Общем собрании (Конференции) работников  
и обучающихся государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Курганский педагогический  
колледж» от 16 декабря 2024 г., протокол № 37

г. Курган

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
(направляется в Департамент социальной политики Курганской области)

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»  
(ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»)

640000, г. Курган, ул. Карельцева, 32, [kpk-kurgan@yandex.ru](mailto:kpk-kurgan@yandex.ru),  
факс (8-3522) 45-51-91, тел. 41-71-10, 45-69-32

Зарегистрировано  
"22" ноября 2024 года



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя:

Половникова Юлия Анатольевна, временно исполняющий обязанности директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж».

1.2. Представитель работников:

Тишков Денис Валерьевич, преподаватель, председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж».

2. Договор подписан 11 ноября 2024 года

3. Срок действия договора

с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

№ 205 от 17.12.2024 (пр 16.12.2024) докол



5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

---

---

---

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

---

---

Департамент образования и науки Курганской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганская педагогическая колледж»  
640000, г. Курган, ул. Карельцева, 32, [kpk-kurgan@yandex.ru](mailto:kpk-kurgan@yandex.ru), тел./факс (3522) 45-51-91

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУРГАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

принят на период  
с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

Рассмотрен и утвержден на Общем собрании  
(Конференции) работников и обучающихся  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Курганская педагогическая колледж»  
«11» ноября 2024 г.  
протокол № 35

от работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Курганская  
педагогическая колледж»



Д. В. Тишков/  
М.П.  
2024 года

от работодателя:

временно исполняющий обязанности директора  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Курганская  
педагогическая колледж»



Ю. А. Половникова/  
М.П.

2024 года

г. Курган

Дополнительное соглашение № 1

к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г.

г. Курган

«16» декабря 2024 года

Изменения к Коллективному договору, изложенные в настоящем Дополнительном соглашении рассмотрены и утверждены на Общем собрании (Конференции) работников и обучающихся государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» от 16 декабря 2024 г., протокол № 37

Работодатель в лице его представителя Половниковой Юлии Анатольевны, временно исполняющим обязанности директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», действующего на основании Устава, приказа Департамента образования и молодежной политики Курганской области от 20.08.2024 г. № 134к с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», в лице их представителя Тишкова Дениса Валерьевича, председателя первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», действующего на основании решения Общего собрания (Конференции) работников и обучающихся Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» (протокол от «16» декабря 2024 года № 37) с другой стороны, а вместе именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (протокол Общего собрания (Конференции) работников и обучающихся Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» от «16» декабря 2024 года № 37) в соответствии со ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 11.5-11.6 Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г. (далее – Коллективный договор) заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору (далее – Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

1. В целях приведения Коллективного договора в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации Стороны пришли к соглашению внести изменения в Коллективный договор, изложив его содержание в редакции согласно приложению к настоящему Дополнительному соглашению.

2. Контроль, за исполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции не реже двух раз в год, а также органами по труду.

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение подписано в трех идентичных экземплярах по одному для каждой из Сторон, и один экземпляр для органа по труду.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

от работников:

председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

Д.В. Тишков/

«16» декабря 2024 года

от работодателя  
временно исполняющий обязанности директора  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Курганский  
педагогический колледж»

Ю.А. Половникова/

«16» декабря 2024 года

приложение  
к дополнительному соглашению № 1  
от «16» декабря 2024 года к Коллективному  
договору Государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Курганский педагогический  
колледж», принятому принят на период с  
01.01.2025 г. по 31.12.2027 г.

## «1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курганский педагогический колледж» (далее – колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Настоящий договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3 Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа 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 действующим трудовым законодательством.

1.4 Сторонами договора являются:

работодатель - колледж, в лице директора;

работники колледжа - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с колледжем, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» (далее – Профком).

1.5 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6 В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7 Действие договора распространяется на всех работников колледжа независимо от стажа работы, членства в Профкоме и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.8 Основные принципы заключения договора:

соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений;

обеспечение и выполнение сторонами принятых обязательств.

1.9 В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим договором, действуют нормы этих актов.

1.10 Работодатель обязуется ознакомить с договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников колледжа под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора.

1.11 Условия настоящего договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными

нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

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

1.12 В целях эффективной реализации положений настоящего договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.13 Контроль, за исполнением договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции не реже двух раз в год, а также органами по труду.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами колледжа и трудовым договором.

2.2 Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях и в порядке, предусмотренных статьями 58-59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим договором. Ознакомление работника с указанными документами осуществляется, в том числе, с использованием официального сайта колледжа (<https://kpk.kss45.ru>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», о чем работник информируется до приема на работу (до подписания трудового договора). Факт ознакомления фиксируется подписью работника в трудовом договоре.

2.4 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, утвержденными в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6 Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию,

Работники обязаны лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка колледжа.

2.7 Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.8 Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), иными федеральными законами. Трудовой договор

с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.9 Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.10 Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего договора, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2 Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3 Режим труда и отдыха работников колледжа и его филиала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4 Режим работы работников колледжа и его филиала (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обеспечивающий и обслуживающий персонал): пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю)\*:

Понедельник - пятница	с 8.00 до 17.00 (с 12.00 до 13.00 перерыв для отдыха и питания)
Суббота и воскресенье	выходные дни

\*Если меньшая продолжительность рабочей недели и (или) иной режим работы не предусмотрены действующим законодательством Российской Федерации или трудовым договором.

3.5 Для педагогических работников устанавливается следующий режим работы\*:

Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения.	Шестидневная рабочая неделя (36 часов в неделю). Выходной день - воскресенье.	Начало и окончание работы - по расписанию учебных занятий и плана внеаудиторных мероприятий.	Перерыв для отдыха и питания не устанавливается, поскольку указанные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня в соответствии с расписанием учебных занятий и планом
---	---	--	--

			внеаудиторных мероприятий. Приём пищи обеспечивается в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении (столовая/буфет).				
Методист; методист заочного отделения; методист центра дополнительного образования; методист Регионального ресурсного учебно-методического центра; педагог-библиотекарь; педагог-организатор; педагог-психолог; советник директора по воспитанию; социальный педагог; тьютор	Пятидневная рабочая неделя (36 часов в неделю). Выходные дни - суббота и воскресенье.	Понедельник: с 8.00 до 17.00 Понедельник - пятница: с 9.00 до 17.00	Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00				
Воспитатель (смена воспитателя устанавливается трудовым договором, по соглашению между работником и работодателем в трудовой договор может предусматривать чередование смен)	Шестидневная рабочая неделя (36 часов в неделю). Выходной день - воскресенье.	<p style="text-align: center;">Смена 1</p> <table border="1"> <tr> <td>Понедельник-суббота: с 8.00 до 14.30</td> <td>Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 12.30</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Смена 2</p> <table border="1"> <tr> <td>Понедельник-суббота: с 13.30 до 20.00</td> <td>Перерыв для отдыха и питания: с 16.30 до 17.00</td> </tr> </table>	Понедельник-суббота: с 8.00 до 14.30	Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 12.30	Понедельник-суббота: с 13.30 до 20.00	Перерыв для отдыха и питания: с 16.30 до 17.00	
Понедельник-суббота: с 8.00 до 14.30	Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 12.30						
Понедельник-суббота: с 13.30 до 20.00	Перерыв для отдыха и питания: с 16.30 до 17.00						

\*Если меньшая продолжительность рабочей недели и (или) иной режим работы не предусмотрены действующим законодательством Российской Федерации или трудовым договором.

Для педагогического персонала учитывается суммарная годовая норма рабочих часов.

3.6 Для работников, работающих по графику сменности (сторож, помощник воспитателя) устанавливается сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику и суммированный учёт рабочего времени, согласно табелю учета рабочего времени, с учётным периодом один календарный год. Указанным сотрудникам перерыв для отдыха и питания не устанавливается, поскольку указанные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня в соответствии с графиком сменности. Приём пищи обеспечивается в течение рабочего времени в специально отведенной комнате – комнате приема пищи.

3.7 Графики сменности, составляются с учетом мнения Профкома (ст. 103 ТК РФ). График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении работнику непрерывного отдыха. Графики сменности разрабатываются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Выходными днями работника, работающего посменно признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

3.8 Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.9 Режим труда и отдыха дистанционного работника аналогичен режиму труда и отдыха работников колледжа на стационарном рабочем месте, если иное не установлено трудовым договором дополнительным соглашением к трудовому договору.

Определение иного режима работы, в том числе продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно при временной дистанционной работе осуществляется локальным нормативным актом колледжа, принятым с учетом мнения Профкома, трудовым договором дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.10 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

3.11 Дополнительные выходные дни работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляются в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

3.12 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.13 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.14 В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель:

обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

устанавливает неполный рабочий день (смена) или неполную рабочую неделю по просьбе работников (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени;

устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены) с учетом положений статьи 94 ТК РФ.

3.15 В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и не оплачивается. Продолжительность перерыва не должна быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.16 Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются в настоящих Правилах или по соглашению между работниками и работодателем.

Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

3.17 Работникам, чья работа связана с непосредственной работой за компьютером (если работа за компьютером осуществляется на постоянной основе при исключении возможности периодического переключения на другие виды деятельности) устанавливаются перерывы 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы за компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час. Время перерыва считается рабочим временем.

3.18 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых

выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

3.19 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа, с учетом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков утверждается с учетом обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.20 Работникам колледжа предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

3.21 Педагогическим работникам колледжа, а также работникам, указанным в разделе III приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск. Порядок предоставления длительного отпуска регламентирован приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Порядок и условия предоставления длительного отпуска регламентированы приложением 5 к настоящему договору.

3.22 В соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ), работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда предоставляется работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, а также его продолжительность, установлены Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

3.23 Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков, аналогичен порядку предоставления таких отпусков работникам

колледжа, осуществляющим трудовую функцию на стационарном рабочем месте, если иное не установлено трудовым договором дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

3.24 Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.25 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.26 На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

3.27 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.28 Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.29 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ

3.30 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора колледжа.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### 3.31 Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель,

имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

**3.32 Профком обязуется:**

осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять работодателю мнение/мотивированное мнение/согласование при принятии локальных нормативных актов колледжа, для которых предусмотрено соответствующее согласование Профкомом ТК РФ, настоящим договором;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**4.1 Работодатель обязуется:**

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) не может являться основанием для снижения ему заработной платы;

выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);

производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4.2 Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников колледжа, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома.**

**4.3 В состав заработной платы работника входят: базовый оклад, выплаты компенсационного характера, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, действующей в колледже.**

Заработка плата работника колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Средняя заработка плата педагогических работников, работающих на полную ставку, не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов исполнительной власти Курганской области.

Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением об оплате труда работников колледжа, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников колледжа, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.4 На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5 Фонд оплаты труда в колледже формируется на календарный год за счет средств областного бюджета в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности колледжа.

4.6 Заработка плата выплачивается работникам в рублях - за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину текущего месяца (аванс) - 21 числа текущего месяца (выплачивается с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной работы)); за вторую половину текущего месяца (расчет) - 6 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель не позднее чем за день до срока выплаты заработной платы выдает работнику расчетный листок, либо высылает его работнику в форме электронного документа на личную электронную почту или в мобильное приложение банка работника (в случае если заработка плата выплачивается путем перечисления на банковскую карту), в котором в письменной либо электронной форме извещает 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;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (приложение 1).

Заработка плата выплачивается путем перечисления на банковские карты (при наличии), счета Работников в банке, либо в кассе Колледжа. Зачисление средств на счета и карты производится за счет средств работодателя.

4.7 Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.8 Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.9 Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.10 Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработка при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.11 Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ и настоящим договором.

4.12 Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ и настоящим договором.

4.13 Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.14 Профком обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.15 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работников сохраняется средний заработка.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Случаи, при которых недопустимо приостановление работы, установлены статьей 142 ТК РФ.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.16 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.17 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере за каждый час работы в ночное время (приложение 2 к настоящему договору).

4.18 При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.19 В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

## 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1 Гарантии и компенсации работникам колледжа предоставляются в соответствии с действующим законодательством РФ:

- 5.1.1 При заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ).
- 5.1.2 При изменении трудового договора (гл. 12 ТК РФ).
- 5.1.3 При расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ, ст. 264.1 ТК РФ).
- 5.1.4 По вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ).
- 5.1.5 При направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ).
- 5.1.6 При совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ).
- 5.1.7 При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ).
- 5.1.8 В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ).
- 5.1.9 В связи с прохождением диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).
- 5.1.10 При организации дистанционной работы (гл. 49.1 ТК РФ).
- 5.1.11 Льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 264 ТК РФ).
- 5.1.12 Отпуск по беременности и родам (255 ТК РФ).
- 5.1.13 Отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ).
- 5.1.14 Установление режима неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).
- 5.1.15 Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК).
- 5.1.16 Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).
- 5.1.17 В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2 Стороны договорились предусмотреть следующие дополнительные гарантии для работников колледжа:

5.2.1 Работодатель обязуется в целях социальной поддержки педагогических работников, являющихся молодыми специалистами осуществлять стимулирующие выплаты в размере не менее 20% от ставки заработной платы (должностного оклада). Молодые специалисты - лица, окончившее образовательную организацию среднего или высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность. Статус молодого специалиста сохраняется в течении трёх лет со дня поступления на работу в образовательную организацию по полученной специальности.

5.2.2 Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

5.2.2.1 В день знаний (1 сентября, либо иной первый день учебного года) одному из родителей (законных представителей) ребенка, обучающегося в младших классах (1–4 класс) – 1 календарный день.

5.2.2.2 Рождения ребенка – 3 календарных дня.

5.2.2.3 Бракосочетания детей работников – 3 календарных дня.

5.2.2.4 Бракосочетания работника – 3 календарных дня.

5.2.2.5 Похорон супруга, супруги или близких родственников (дети, родители, усыновленные, усыновители, родные братья, сестры, внуки, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня.

5.2.3 Предоставление отпуска без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

5.2.3.1 В связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день.

5.2.3.2 Для проводов детей на военную службу – 1 календарный день.

5.2.3.3 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом

семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий **рабочий год не допускается.**

5.3 Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

5.4 Работодатель обязуется:

5.4.1 Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.4.2 С учетом финансовой возможности отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.4.3 Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, обязуется

сообщать об этом в письменной форме Профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия, а при угрозе массового высвобождения - за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Массовым является увольнение 8% и более от общего числа работников в течение 90 календарных дней;

все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматривать с участием Профкома.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам:

предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

проработавшие в колледже свыше 5 лет и имеющие детей до 16-летнего возраста;

Стороны договорились при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

С учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ, производится увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

5.5 В целях повышения социальной защищенности работников работодатель выплачивает им материальную помощь в случаях, размерах и порядке, предусмотренных Положением об оплате труда работников колледжа.

5.6 Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками колледжа на условиях софинансирования:

проведение групповых занятий по игровым видам спорта;

индивидуальное или групповое пользование объектами спортивной инфраструктуры колледжа;

организация экскурсий.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель обязуется:

строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в колледже;

создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

принять меры по реализации Соглашения по охране труда.

6.2 Работодатель и работники колледжа обладают правами и несут обязанности в области охраны труда, предусмотренные главой 35 ТК РФ, а также иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, локальными актами колледжа.

6.3 Профком обязуется:

оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев;

оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устраниении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

## 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1 Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Договором.

7.2 В целях создания условий для успешной деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим договором работодатель обязуется:

7.2.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержаные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в

размере, предусмотренном уставом Профкома, одновременно с выдачей заработной платы работникам.

7.2.2 Безвозмездно предоставлять Профкуму помещения как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.3 Соблюдать права Профкома, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).

7.2.4 При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Колледжа, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

7.2.5 Не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.6 Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.7 Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкуму информацию о деятельности колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

7.3. С учетом мнения (по согласованию) Профкома производится:

7.3.1. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

7.3.2 Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

7.3.3 Принятие правил внутреннего трудового распорядка.

7.3.4 Составление графиков сменности.

7.3.5 Привлечение к сверхурочным работам.

7.3.6 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.3.7 Установление очередности предоставления отпусков.

7.3.8 Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены.

7.3.9 Утверждение формы расчетного листка.

7.3.10 Определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

7.3.11 Установление размеров повышения заработной платы в ночное время.

7.3.12 Создание комиссий по охране труда.

7.3.13 Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.3.14 Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда.

7.3.15 Другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

7.4 С учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ, производится увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ);

7.5 Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия Профкома (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.6 Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов

первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.7 Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в пункте 7.6 настоящего договора, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.8 При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в пункте 7.6 настоящего договора, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ).

7.9 Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением среднего заработка.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

### 8.1 Профком обязуется:

8.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.1.3 Осуществлять контроль за охраной труда в колледже.

8.1.4 Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.1.5 Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.1.7 Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-massовую работу для членов Профкома и других работников колледжа.

8.1.8 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников колледжа.

8.1.9 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

8.1.10. Принимать участие в аттестации работников колледжа на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда и других комиссиях колледжа.

## 9. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено ТК РФ.

9.2 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 Трудового кодекса РФ. Неурегулированные внутри колледжа коллективные трудовые споры передаются в суд.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ДОГОВОРА

10.1 Стороны договорились:

10.1.1 Совместно обеспечить постоянный контроль за исполнением обязательств по договору, путем создания постоянно действующей двухсторонней комиссии по проверке хода выполнения договора (далее – комиссия).

10.1.2 Спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора обсуждать и разрешать на заседании комиссии.

10.1.3 Отчет по результатам проверки выполнения договора заслушивать не реже 1 раза в год на Общем собрании (Конференции) работников и обучающихся колледжа.

10.2 Каждая из сторон, подписавшая настоящий договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## 11. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1 Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2 Настоящий договор вступает в силу 1 января 2025 года и действует в период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

11.3 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.4 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором колледжа. При ликвидации колледжа договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

11.5 Стороны заключенного договора имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (часть вторая ст. 43 ТК РФ). Волеизъявление сторон на продление его действия должно быть зафиксировано в письменной форме, путем заключения соответствующего дополнительного соглашения, подписанного уполномоченными представителями работников и работодателя, являющегося неотъемлемой частью настоящего договора.

11.5 В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

11.6 В случае возникновения необходимости изменения и(или) дополнения договора и (или) продления срока действия договора, с соответствующей инициативой может выступить любая из сторон, направив другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров. При этом представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале соответствующих переговоров, обязаны вступить

в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает все предложения и подготавливает дополнительное соглашение к договору, которое подлежит вынесению на рассмотрение и утверждение Общего собрания (Конференции) работников и обучающихся Колледжа. После утверждения дополнительное соглашение подписывается сторонами и в течение 7 календарных дней направляется в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.7 Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

приложение 1  
 к коллективному договору  
 государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

Согласовано:  
 председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

Д.В. Гиньков



Утверждаю  
 Временное исполнение обязанности директора  
 государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

Ю.А. Поповикова



форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

ФИО							К выплате:	
Организация:		ГБПОУ "Курганский педагогический колледж"					Должность:	
Подразделение:							Оклад (тариф):	
<b>Источник:</b>								
Vид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Vид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		
<b>Долг предприятия на начало</b>						<b>Долг предприятия на конец</b>		
<b>Итого по всем статьям финансирования</b>								
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		
<b>Долг предприятия на начало</b>						<b>Долг предприятия на конец</b>		
<b>Общий облагаемый доход:</b>								

приложение 2  
к коллективному договору  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения «Курганский  
педагогический колледж», принятому  
на период с 1 января 2025 года  
по 31 декабря 2027 года

Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации работников государственного  
бюджетного профессионального образовательного  
учреждения «Курганский педагогический колледж»



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников, которым устанавливается размер повышения  
оплаты труда за работу в ночные время**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер повышения заработной платы
1.	Сторож	35%
2.	Помощник воспитателя	

приложение 3

к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года



Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

/Д.В. Тишков/

Утверждаю:  
Временно исполняющий обязанности директора государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»  
ДОКУМЕНТОВО А.Половникова/



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение dermatологических средств индивидуальной защиты и  
смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений и видов работ и нормы их выдачи

Наименование должностей работников ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»	Dermatologicheskie sredstva individualnoj zashchity zashchitnogo tipa, norma vydachi na 1 mesiac, ml			Dermatologicheskie sredstva individualnoj zashchity ocheniaushego tipa, smyvayushie sredstva, norma vydachi na 1 mesiac, ml		
	sredstva gidrofil'nogo detsiya	sredstva hidrofobnogo detsiya	sredstva kombinirovannogo (universal'nogo) detsiya <sup>1</sup>	sredstva dlya очищенiya от неустойчивых загрязнений i smyvayushie sredstva ml/gr.	sredstva dlya очищения от устойчивых загрязнений	sredstva dlya очищения от osobu ustoychivih загрязнений
Руководитель административно-хозяйственной службы	-	-	-	250/200	-	-
Заведующий хозяйством	-	-	-	250/200	-	-
Электрик	-	-	-	250/200	-	-
Слесарь-сантехник	-	-	-	250/200	-	-

<sup>1</sup> при попрерменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия выдаются средства комбинированного (универсального действия).

Водитель	-	-	-	250/200	-	-
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100	100	100	250/200	-	200
Дворник	-	100	-	250/200	-	-
Сторож	-	-	-	250/200	-	-
Гардеробщик	-	-	-	250/200	-	-
Уборщик служебных помещений	-	100	-	250/200	-	-
Комендант	-	-	-	250/200	-	-
Комендант общежития	-	-	-	250/200	-	-

Наименование должностей работников ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Дermatologicheskie средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл						Дermatologicheskie средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
		средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства	
Руководитель административно-хозяйственной службы	-	-	-	-	-	-	-	100
Заведующий хозяйством	-	-	-	-	-	-	-	100
Электрик	-	100	-	-	-	-	-	100
Слесарь-сантехник	-	100	-	-	-	-	-	100
Водитель	100	100	-	-	-	-	-	100
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	100	-	100	100	-	-	100
Дворник	100	100	-	100	100	200	200	100
Сторож	-	100	-	-	-	-	-	100
Гардеробщик	-	100	-	-	-	-	-	100

Уборщик служебных помещений	-	-	100	-	-	-	-	-	100
Комендант	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Комендант общежития	-	-	-	-	-	-	-	-	100

приложение 4

к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»

Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации работников государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический  
колледж»  
/Д.В. Тишков/

Временно исполняющий обязанности директора государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Курганский  
педагогический колледж»



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других**  
**средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи**

Наименование должностей работников ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты)
Руководитель административно- хозяйственной службы	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	определяется документами изготовителя дежурные
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Перчатки специальные диэлектрические (до 1000 В)	определяется документами изготовителя или 2 пары на 2 года
Слесарь-сантехник	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каска защитная электроизоляция 440В или 1000 В	1 шт. на 2 года
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
Водитель автомобиля	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Одежда специальная от пониженных температур 3, 4 класса защиты:	1 шт. на 2 года
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей прокладке	
		Белье специальное утепленное (кальсоны/ панталоны утепленные, фуфайка, утепленная) или Термобелье специальное (кальсоны/ панталоны, фуфайка)	2 шт.
	Средства защиты ног	Электрообогревающие комплекты к специальной одежде типа "Пингвин" со стационарным источником питания	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур: Ботинки/ полусапоги/сапоги утепленные или Обувь валяная /унты (сапоги) меховые	1 пара на 1,5 года 1 пара на 2,5 года
	Средства защиты рук	Изделия носочно-чулочные	12 пар
		Перчатки для защиты от воды и растворов истоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Головной убор для защиты от пониженных температур (шапка утепленная)	1 шт. на 3 года
Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар 12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Одежда специальная от пониженных температур 3, 4 класса защиты: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года
		Белье специальное утепленное (кальсоны/ панталоны утепленные, фуфайка, утепленная) или Термобелье специальное (кальсоны/ панталоны, фуфайка)	2 шт.
		Электрообогревающие комплекты к специальной одежде типа "Пингвин" со стационарным источником питания	Электрообогревающие комплекты к специальной одежде типа "Пингвин" со стационарным источником питания
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур: Ботинки/ полусапоги/ сапоги утепленные или Обувь валяная /унты (сапоги) меховые	1 пара на 1,5 года 1 пара на 2,5 года
		Изделия носочно-чулочные	12 пар
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт.

		загрязнений	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Головной убор для защиты от пониженных температур (шапка утепленная)	1 шт. на 3 года
Комендант общежития	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Комендант	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар

## приложение 5

к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж», принятому на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

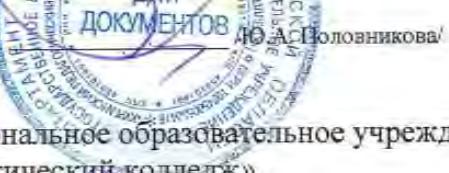
Согласовано:

председатель первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»



Утверждаю:

Временно исполняющий обязанности директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»

## Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж»

### 1. Общие положения

1.1 Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский педагогический колледж» (далее – Положение, колледж соответственно) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам колледжа в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.2 Действие настоящего Положения распространяется на всех педагогических работников колледжа и его Куртамышского филиала.

1.3 Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4 Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается колледжем в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации,

других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

## 2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1 При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

## 3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1 Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время в течение учебного года, при условии, что в длительном отпуске могут одновременно находиться не более 5% (Пяти процентов) от общей численности педагогических работников колледжа.

Длительный отпуск не подлежит разделению на части, а также продлению на основании листка нетрудоспособности в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске.

По желанию работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Лицам, работающим в колледже по совместительству, длительный отпуск предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе и условие, предусмотренное абзацем первым пункта 3.1 настоящего Положения, на него не распространяется.

Если лицо, работающее в колледже по совместительству имеет право претендовать на предоставление длительного отпуска в колледже, а по основной работе такое право у работника отсутствует, то длительный отпуск ему предоставляется в колледже на тех же условиях, что и педагогическому работнику для которого колледж является основным местом работы.

3.2 Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление (приложение 1 к настоящему Положению) педагогического работника на имя директора колледжа, которое он подает в кадровую службу не менее чем за 2 месяца до желаемой даты начала отпуска.

3.3 В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска, при этом продолжительность запрашиваемого отпуска не может быть меньше 6 месяцев и больше 1 года.

3.4 Заявление регистрируется сотрудником кадровой службы в журнале учета заявление о предоставлении длительных отпусков педагогическим работникам колледжа (приложение 2 к настоящему Положению).

3.5 Очередность предоставления длительных отпусков (в целях соблюдения условия, регламентированного пунктом 3.1 настоящего Положения) устанавливается в соответствии с датой и временем подачи заявления педагогическим работником на основании данных журнала.

3.6 Основаниями для отказа в предоставлении длительного отпуска являются:

должность заявителя не поименована в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

заявитель не соответствует требованию о наличии стажа (десять лет непрерывной педагогической работы);

несоблюдение условий, указанных в пункте 3.1 настоящего Положения;

продолжительность запрашиваемого отпуска не соответствует сроку, регламентированному пунктом 3.3 настоящего положения.

3.7 Заявление подлежит рассмотрению директором колледжа в течении 10 рабочих дней со дня его получения. В указанный срок издается приказ о предоставлении длительного отпуска, либо заявитель письменно информируется об отказе в предоставлении длительного отпуска, с указанием причины принятия такого решения.

3.8 На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске директор колледжа вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

#### 4. Порядок досрочного выхода или отмены длительных отпусков

4.1 В случае, если педагогический работник принимает решение о досрочном выходе из длительного отпуска отсчет следующего периода для предоставления длительного отпуска начинается со дня, следующего за днем досрочного выхода из длительного отпуска по собственной инициативе.

4.2 Досрочное завершение длительного отпуска оформляется приказом директора на основании заявления работника, которое подается не менее чем за месяц до желаемой даты выхода из длительного отпуска.

#### 5. Оплата длительного отпуска

5.1 Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы.

#### 6. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

6.1 За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

6.2 За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

6.3 Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе колледжа, за исключением полной ликвидации колледжа.

## 7. Заключительные положения

7.1 Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам колледжа, рассматриваются комиссией колледжа по трудовым спорам, а при недостижении согласия в судебном порядке.

приложение 1  
к Положению о порядке и условиях  
предоставления длительных отпусков  
педагогическим работникам государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Курганский  
государственный колледж»

*образец заявления*

Директору ГБПОУ «Курганский  
педагогический колледж»

ФИО (последнее при наличии)

ФИО (последнее при наличии) педагогического работника

(должность)

Заявление

Прошу предоставить мне длительный отпуск сроком<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ с «\_\_\_\_» 20 \_\_\_\_ г.

подпись /

ФИО (последнее при наличии) педагогического работника

«\_\_\_\_» 20 \_\_\_\_ г.

<sup>2</sup> Не менее 6 месяцев и не более 1 года.

приложение 2

к Положению о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курганский государственный колледж»

*форма журнала*

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Курганский педагогический колледж»**

**ЖУРНАЛ  
учета заявлений о предоставлении длительных отпусков педагогическим работникам  
ГБПОУ «Курганский педагогический колледж»**

начат \_\_\_\_\_  
окончен \_\_\_\_\_

г. Курган

».