МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГБПОУ РД ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
368002, Республика Дагестан, г. Хасавюрт, ул. Экскаваторная, 2а
тел.: 8(8722) 59-90-53 / https://рд-дск.рф / e-mail: gbpou.rd.dsk@mail.ru

От работодателя:

Директор ГБПОУ РД ДСК
г. Хасавюрт

А.К. Ахмеднабиев

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РД ДСК г. Хасавюрт

Д.Т. Муртазалиев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РД «ДОРОЖНО — СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

(ГБПОУ РД ДСК)

на 2026-2029 годы

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрирован в ТЦЗН города Хасавюрта и Хасавюртовского района

от «10» 04 2026 г. № 366

от «10» 04 2029 г.

Руководитель ТЦЗН 1- го
УРОВНЯ города Хасавюрта
и Хасавюртовского района А.Н. Гасанова

г. Хасавюрт

г. Хасавюрт

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Дорожно-строительный колледж» г. Хасавюрт.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ - (ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения по установлению дополнительных социально-экономичес-ких, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Ахмеднабиева А.К.

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

1.5. Действие настоящего трудового договора распространяется на всех работников.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДСК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1) правила внутреннего трудового распорядка:

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) Положение о стимулировании работников;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

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

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

1.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте 6 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

1.21. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

1.22. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДСК, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

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

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

2.3. Работодатель **обязуется:**

2.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

2.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

2.3.3.Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений фонда оплаты труда.

2.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренного статьями 173-176 ТК РФ.

2.3.6.Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

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

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

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

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией колледжа (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие материи и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций: молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

3.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

IY. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДСК (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями, возлагаемыми на них Уставом ДСК.

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

4.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделе за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделе для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателем предусматривается компенсация в зависимость от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению,

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

Работы в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.9. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДСК правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охран учреждения и др.); в пределах установленного им рабочего времени.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьям 124-125 ТКРФ.

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

4.13. Работодатель **обязуется:**

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 рабочих дней работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТКРФ.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТКРФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ).

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

- при рождении ребенка в семье - 3 дня.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 6 дней.
- в вязи с переездом на новое место жительства - 6 дней.
- для проводов детей в армию - 3 дня.
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 6 дней;
- на похороны близких родственников - 6 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 6 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 6 дней;
- работающим инвалидам - 6 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 6 дней (и другие случаи).

4.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом ДСК.

4.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка ил трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ).

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТКРФ).

4.16. Дежурство преподавателей по колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника колледжа рассчитывается в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда в ДСК» и дополнениями к нему (приложение: Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников»).

5.2. По внебюджетной деятельности – оплата труда устанавливается штатным расписанием, утвержденным директором колледжа в соответствии и на основе Устава колледжа и действующего «Положения об оплате и стимулировании труда в ДСК» и дополнениями к нему, согласованное и принятое Советом колледжа, в которое могут вноситься изменения, дополнения, согласованные с Советом колледжа.

5.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников колледжа производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.4. Заработная плата работникам выдается 2 раза в месяц (аванс и заработная плата). Аванс к 15-му числу каждого месяца, а зарплата к 30-му числу.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами колледжа.

5.6. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией:
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производят исходя из размера ставки (оклада), более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа

работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.9. **Работодатель обязуется:**

5.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 14 ТК РФ, в размере средней заработной платы

(среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ)

5.9.2. При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы работодатель обязан уплатить проценты в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.9.4. Юбилярам-преподавателям и работникам колледжа выплачивается единовременное вознаграждение (при наличии внебюджетных средств) по приказу директора колледжа.

5.9.5. Администрация по окончании месяца выдает работникам расчетные листы с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности.

5.9.6. Администрация регулярно вывешивает на доске объявлений нормативные документы, содержащие сведения об изменении размеров минимальной заработной платы, единой тарифной ставки, порядке начисления заработной платы работникам колледжа.

Не реже одного раза в полугодие директор колледжа информирует о возможных задержках выплаты заработной платы и их причинах

6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДСК.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 5000 рублей на проведение культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы при наличии целевых средств.

6.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, не работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам колледжа по согласованию с профкомом.

6.4. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере месячного оклада увольняемым работникам:

- получившим трудовое увечье в колледже;
- имеющим стаж работы в колледже свыше 10 лет; в случае расторжения трудового соглашения по собственному желанию работающего пенсионера.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашения по охране труда средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда.

7.3. Сформировать в колледже фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны груда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фонда в сумме 6000 рублей.

7.4. Провести в колледже аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу - а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения" работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труд на начало учебного года.

7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

7.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной зашиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обув за счет работодателя. (ст. 221 ТК РФ).

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

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.11. Проводить своевременное расследование 'несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.16. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

7.18. Оказать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

7.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.22. Профком **обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа.
- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

8.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренного законодательства и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выбранного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по составлению тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ИЗ ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135ТКРФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТКРФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТКРФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ):
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196. ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.36 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2.Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

9.6. Направлять учреждению (собственнику) колледжа заявление о нарушении директором колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летному оздоровлению детей работников колледжа, и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

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

91.14. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

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

9.16. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже (ГТО).

X. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля па общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматривают в 10–ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

XI. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКАМ С ДЕТЬМИ

Работодатель обязуется предоставить:

- дополнительный оплачиваемый отпуск беременным работницам (освобождение от работы с сохранением средней зарплаты с 13-й недели беременности)
- дополнительное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет
- меру жилищной поддержки работников с детьми, полная или частичная компенсация стоимости найма жилья
- материальную помощь работнику, воспитывающему ребенка школьного возраста, перед началом учебного года
- материальную помощь (доплата до среднего заработка) работнику на период временной нетрудоспособности, связанной с осуществлением ухода за больным ребенком
- дополнительный оплачиваемый отпуск работнику при рождении ребенка
- установление для беременных работниц, многодетных работников и работников, воспитывающих малолетних детей, индивидуального графика работы.
- полную или частичную оплату (возмещение затрат) стоимости санаторно-курортного лечения работников и членов их семей
- полную или частичную оплату (возмещение затрат) стоимости пребывания в организациях отдыха и оздоровления, в том числе детских лагерях, работников и членов их семей, включая транспортные расходы
- иные гарантии.

Трудовой кодекс содержит особые гарантии для работников, которые воспитывают трех или более детей:

1. Работник может взять оплачиваемый ежегодный отпуск, в любое удобное для него время вне графика, пока младшему не исполнится 14 лет. (ст.262.2 ТК).
2. Имеет право на отказ от сверхурочной и ночной работы, привлекать только с письменного согласия многодетного сотрудника.
3. Запрещено увольнять по инициативе работодателя многодетного родителя, если он единственный кормилец несовершеннолетнего ребенка-инвалида или ребенка в возрасте до 3 лет в семье с тремя и более детьми, в некоторых случаях нельзя уволить по инициативе работодателя (ст.261 ТК)
4. Закон обязывает работодателя по просьбе сотрудника установить неполный рабочий день или неделю для родителей, воспитывающих малолетних детей до14 (ст.93 ТК)

Согласно Указа Президента РФ от 21.09.2022 г. номер 647 п.7 ст. 38, участникам СВО предусмотрены льготы. В 2026 году приняты дополнительные меры поддержки и гарантии, работающим Участникам СВО.

Коллективный договор
в количестве 12 листов
Приложение 1
Зарегистрирован в ТЦЗН
города Хасавюрта
и Хасавюртовского района
с «10» 04 2026 г.
по «10» 04 2029 г.
Регистрационный № 366
Начальник отдела
Тел.: 8-964-536-74-15