

От работодателя:

Директор ГБПОУ МО «Серпуховский колледж»

_____ Т.В. Федорова

«___» _____ 20__ г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

ГБПОУ МО «Серпуховский колледж»

_____ Н.С. Виноградова

«___» _____ 20__ г.

М.П.

**Дополнительное соглашение № 1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Московской области
«Серпуховский колледж»
на 2021-2023 годы**

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Серпуховский колледж», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Федоровой Татьяны Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (далее – ГБПОУ МО «Серпуховский колледж») в лице председателя Первичной профсоюзной организации ГБПОУ МО «Серпуховский колледж» Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Виноградовой Натальи Сергеевны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», в соответствии со ст. 36, 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 12.3, 12.4 Коллективного договора между коллективом работников и ГБПОУ МО «Серпуховский колледж», заключенного на период с 21 марта 2021 года по 20 марта 2024 года (далее – коллективный договор), на основании решения трудового коллектива (постановление первичной профсоюзной организации от 19.03.2024г. №19) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением срока действия коллективного договора ГБПОУ МО «Серпуховский колледж» от 21 марта 2021 года Стороны договорились продлить его действие на срок 3 года.
2. Внести в Раздел I. «Общие положения» следующие изменения:
 - 2.1. Пункт 1.2 изложить в следующей редакции: «Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;

- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2023-2025 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2024 – 2026 годы от 20.12.2023 № 196;
- Отраслевое региональное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2023-2025 годы (далее – отраслевое соглашение)».

2.2. Добавить пункт 1.6 следующего содержания: «Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением».

2.3. Добавить пункт 1.7 следующего содержания: «Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения».

2.4. Добавить пункт 1.8 следующего содержания: «Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров».

2.5. Добавить пункт 1.9 следующего содержания: «Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора».

2.6. Добавить пункт 1.10 следующего содержания: «В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации».

2.7. Добавить пункт 1.11 следующего содержания: «В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации».

2.8. Добавить пункт 1.12 следующего содержания: «Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо

от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ)».

2.9. Добавить пункт 1.13 следующего содержания: «В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников – выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ)».

2.10. Добавить пункт 1.14 следующего содержания: «Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ)».

2.11. Добавить пункт 1.15 следующего содержания: «Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора».

2.12. Добавить пункт 1.16 следующего содержания: «Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях».

3. Внести в Раздел II. Социальное партнёрство. Взаимодействие Работодателя и профсоюзного комитета Колледжа следующие изменения:

3.1. Добавить пункт 2.2.7 следующего содержания: «Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах **Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации**».

3.2. Добавить пункт 2.2.8 следующего содержания: «Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников».

3.3. В подпунктах 18, 19 п. 2.5 удалить слова (п. 6.14 ОТС) и (п. 6.15 ОТС) соответственно.

3.4. Пункт 2.5 дополнить подпунктами следующего содержания:

- утверждение штатного расписания;
- установление, изменение размеров и снятие любых видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников.

3.5. Подпункт «объем педагогической нагрузки Работодателю, заместителям и совместителям» пункта 2.5 заменить на подпункт «распределение учебной нагрузки».

3.6. В подпунктах «оплата труда педагогическому Работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п. 6.14 ОТС) и оплата труда педагогическому Работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (п. 6.15 ОТС)» пункта 2.5 удалить слова (п. 6.14 ОТС) и (п. 6.15 ОТС).

3.7. Добавить пункт 2.14 следующего содержания: «Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

- Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работника, в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская их задержки.
- Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации

Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашениями.

- Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

- Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у Работодателя».

3.8. Дополнить пункт 2.6 подпунктом следующего содержания: «Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе колледжа».

3.9. Добавить пункт 2.15 следующего содержания: «Работодатель производит оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 % от должностного оклада за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности».

4. Внести в Раздел III. Трудовые отношения следующие изменения:

4.1. Дополнить п. 3.11 текстом следующего содержания: «При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором».

4.2. Дополнить пункт 3.15 подпунктом 3.15.3 следующего содержания: «Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую и квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет».

4.3. Дополнить пунктом 3.27 следующего содержания: «Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора».

4.4. Дополнить пунктом 3.28 следующего содержания: «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ:

3.28.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника,

негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

– возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

– предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

3.28.2. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.28.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

3.28.4. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

3.28.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.28.6. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абзацами 3, 5, 9-11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

3.28.7. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

3.28.8. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ».

5. Внести в Раздел IV. Условия высвобождения работников следующие изменения:

5.1. Пункт 4.10 дополнить словами «а также ликвидацию образовательной организации».

5.2. В п. 4.14 исключить подпункт «Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы», а также добавить подпункты следующего содержания:

– родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

– работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

5.3. В пункте 4.20 слова «одинокие – при наличии ребенка до 14 лет» заменить на слова «одинокие – при наличии ребенка до 16 лет».

5.4. Дополнить пунктом 4.23 следующего содержания: «При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ)».

5.5. Дополнить пунктом 4.25 следующего содержания: «Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации – членом Профсоюза по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего коллективного договора».

5.6. Дополнить пунктом 4.26 следующего содержания: «Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

5.7. Дополнить пунктом 4.27 следующего содержания: «Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ), при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник».

5.8. Дополнить пунктом 4.28 следующего содержания: «Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника».

6. Внести в Раздел V. Подготовка и повышение квалификации персонала следующие изменения:

6.1. Дополнить пунктом 5.7 следующего содержания: «Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя».

6.2. Дополнить пунктом 5.8 следующего содержания: «Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором».

6.3. Дополнить пунктом 5.9 следующего содержания: «При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ)».

6.4. Дополнить пунктом 5.10 следующего содержания: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ».

6.5. Дополнить пунктом 5.11 следующего содержания: «Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации».

6.6. Дополнить пунктом 5.12 следующего содержания: «Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет внебюджетных средств организации».

7. Внести в Раздел VI. Рабочее время следующие изменения:

7.1. Из текста п. 6.1 исключить слова «Приложение № 1».

7.2. Пункт 6.3 дополнить словами следующего содержания: «В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ 536)».

7.3. Пункт 6.6 дополнить текстом следующего содержания: «При необходимости, для педагогических работников возможно установить следующий режим работы: 5-дневная работа, выходные дни воскресенье и понедельник. Данные изменения закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору».

7.4. Дополнить пунктом 6.33 следующего содержания: «Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ».

7.5. Дополнить пунктом 6.34 следующего содержания: «Периоды времени, в течение которых функционирует колледж, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется».

7.6. Дополнить пунктом 6.35 следующего содержания: «Работодатель освобождает педагогических работников колледжа, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей».

7.7. Дополнить пунктом 6.36 следующего содержания: «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 образовательной организации.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.8. Дополнить пунктом 6.37 следующего содержания: «Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ».

7.9. Дополнить пунктом 6.38 следующего содержания: «Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и **нерабочие праздничные дни** беременных женщин, несовершеннолетних работников колледжа, а также работников, заключивших ученический договор, если командировка не связана с ученичеством (ст. 203 ТК РФ)».

7.10. Дополнить пунктом 6.39 следующего содержания: «Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
- работников, имеющих детей-инвалидов,
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,
- опекунов детей указанного возраста,
- родителя, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации,
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, возможно только при соблюдении определенных условий: с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в случае ознакомления в письменной

форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни».

7.11. Дополнить пунктом 6.40 следующего содержания: «Функции классного руководства (кураторства) являются для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Деятельность по классному руководству может быть возложена на педагогического работника только с его письменного согласия приказом по колледжу.

При организации деятельности по классному руководству (кураторству) необходимо руководствоваться следующими положениями:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;
- не допускаются изменения или отмена педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);
- учитывается преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах проводить одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);
- предусматривать временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору;
- допускается возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;
- в случае необходимости выполнение функций классного руководства (кураторства) в учебных группах организаций СПО могут осуществлять преподаватели из числа руководителей и других работников СПО, осуществляющие преподавательскую деятельность в таких группах».

7.12. Дополнить пунктом 6.41 следующего содержания: «Работники колледжа, включая руководителей и заместителей руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники колледжа, включая руководителей и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме на основном рабочем месте работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора».

7.13. Дополнить пунктом 6.42 следующего содержания: «Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения;
- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений».

7.14. Дополнить пунктом 6.43 следующего содержания: «Периоды перевода деятельности организации на дистанционный (удалённый) режим работы в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее – особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в период перехода на дистанционный (удалённый) режим работы в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом директора колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Особенности регулирования трудовых отношений при наступлении особых обстоятельств определяются Положением о переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы».

8. Внести в Раздел VII. Время отдыха следующие изменения:

8.1. Из текста п. 7.2 исключить слова «Приложение № 1».

8.2. Пункт 7.19 дополнить подпунктом следующего содержания: «Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы».

9. Внести в Раздел VIII. Оплата и нормирование труда следующие изменения:

9.1. Дополнить пункт 8.1 текстом следующего содержания: «Колледж обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на финансирование дополнительных выплат согласно коллективному договору, премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера».

9.2. Из текста подпунктов 1, 2, 3, 4, 5, 6 п. 8.5 исключить слова «Приложение № 2, Приложение № 3, Приложение № 4, Приложение № 5, Приложение № 6, Приложение № 7» соответственно.

9.3. Пункт 8.7 изложить в следующей редакции: «В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьёй 236 ТК РФ».

9.4. Дополнить пункт 8.9 подпунктами следующего содержания:

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

– при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении».

9.5. Пункт 8.14 изложить в следующей редакции: «Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы согласно Приложению № 4 к Отраслевому региональному соглашению, регулиющему социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2023-2025 годы.

Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории».

9.6. Дополнить пункт 8.16 текстом следующего содержания: «В расчёт заработной платы, которая должна быть не меньше минимальной заработной платы, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; повышенную оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни».

9.7. Пункт 8.19 изложить в следующей редакции: «По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» – до одного года;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (Приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;
- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;
- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

– при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

– при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – до одного года.

9.8. Дополнить пунктом 8.30 следующего содержания: «Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы».

9.9. Дополнить пунктом 8.32 следующего содержания: «Дополнительные выплаты за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч руб., относятся к выплатам компенсационного характера.

Педагогическим работникам за осуществление функции классного руководства (кураторства) выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение не более чем в двух учебных группах организаций СПО, по 5 000 руб. за каждую учебную группу.

Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы, что предусмотрено пунктом 2.6 Приложения № 2 к Приказу 1601.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском (пункт 4.6 Приложения № 2 к Приказу 1601).

Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время (при наличии финансирования).

При этом если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата с учетом денежного вознаграждения, а за дни нетрудоспособности – пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона № 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ)».

10. Внести в Раздел IX. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам колледжа следующие изменения:

10.1. Пункт 9.4 изложить в следующей редакции: «Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работники, указанные в пункте 9.4 настоящего Коллективного договора, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, а также от направления в командировку».

10.2. Пункт 9.10 изложить в следующей редакции: «Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работодатель заключает с работником ученический договор».

10.3. Дополнить пунктом 9.13 следующего содержания: «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 9.14, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

10.4. Дополнить пунктом 9.14 следующего содержания: «Работники, не достигшие [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

10.5. Дополнить пунктом 9.15 следующего содержания: «Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ)».

10.6. Дополнить пунктом 9.16 следующего содержания: «Работодатель обязуется:

– Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением по охране труда и настоящим коллективным договором.

– При рассмотрении вопроса о представлении работников колледжа к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

– Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации и членами их семей.

– Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей».

10.7. Дополнить пунктом 9.17 следующего содержания: «Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

– оказание материальной помощи;

– организация оздоровления;

– организация работы с детьми работников;

– организация спортивной работы;

– поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

– организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

– социальные программы для членов Профсоюза».

10.8. Дополнить пунктом 9.20 следующего содержания: «При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательной организации должны соблюдаться следующие условия:

– Аттестация педагогических работников, имеющих награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

– Победителям, лауреатам конкурсов «Лучший по профессии в сфере образования», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Педагог-психолог России», конкурсов образовательных программ для одаренных детей и талантливой молодежи, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных

программ для организации отдыха детей и их оздоровления, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших преподавателей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, аттестационной комиссией присваивается заявленная квалификационная категория.

– Педагогическим работникам предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

– По желанию педагогического работника, принявшего участие в исследованиях профессиональных компетенций, его результаты учитываются аттестационной комиссией при оценке профессиональной деятельности как в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, так и в целях установления квалификационной категории.

– Работодатель обязан освободить педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы».

10.9. Дополнить пунктом 9.21 следующего содержания: «Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

– Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

– Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

– Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членом выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они

являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

– Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

– Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодежных советов и другие), освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров – совещаний».

11. Внести в Раздел X. Обеспечение требований охраны труда. Основные права и обязанности Работодателя и Работников колледжа следующие изменения:

11.1. Из текста подпунктов 10.2.3, 10.2.6, 10.2.8 пункта 10.2 исключить слова «Приложение № 8, Приложение № 9, Приложение № 10» соответственно.

11.2. В тексте подпункта 10.2.28 пункта 10.2 слова «Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»» заменить на слова «Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

11.3. Добавить пункт 10.9 следующего содержания: «Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба».

12. Внести в Раздел XI. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств следующие изменения: пункт 11.5 дополнить словами следующего содержания: «Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий».

13. Внести в Раздел XII. Заключительные положения следующие изменения:

13.1. Пункт 12.8 изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор, а также любые изменения и дополнения в коллективный договор направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации».

13.2. Добавить пункт 12.16 следующего содержания: «Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений

и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте колледжа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14. Приложения № 1-10 исключить из коллективного договора и сделать их самостоятельными нормативно-правовыми актами.

15. Настоящие изменения вступают в силу с 21.03.2024г.

16. Все остальные нормы коллективного договора ГБПОУ МО «Серпуховский колледж» остаются неизменными.