

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБПОУ РД
«Кизлярский профессионально-педагогический колледж»

на 2025-2026 год

От работодателя:
руководитель организации



Х.Т. Курбанов

От работников:



председатель первичной профсоюзной организации

Гаджимурадова Э.Э.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива
ГБПОУ РД «Кизлярский профессионально-педагогический колледж» «09.01»
2025 г. *Протокол № 2 от 09.01.2025 г.*

Приказ № от « » 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в государственном казенном учреждении - центре занятости населения в
муниципальном образовании г. Кизляр
ГКУ РД ЦЗН в МО «г. Кизляр»
Регистрационный номер № от « 3.54 » 09.01.2025 г.

Врио директора государственного казенного учреждения - центра занятости на-
селения в муниципальном образовании г. Кизляр ГКУ РД ЦЗН МО «г.Кизляр»



Махмудова З.Д.

(подпись) (расшифровка подписи - инициалы имени, отчества, фамилия)

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РД «Кизлярского профессионального педагогического колледжа» (КППК).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социальных, экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот преимуществ для работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Курбанова Хизр Темирлановича, работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя - председателя профкома Гаджимурадова Эдила Эльбрусовна.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней до его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить односторонним порядком выполнения принятых на себя обязательств
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 43 ТК РФ)
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение профкома:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190, ст. 372 ТК РФ);
 - 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 3) положение о поощрении и оказание материальной помощи (ст. 29, 144, 372 ТК РФ);
 - 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и доплат (ст. 117 ТК РФ);
 - 5) перечень должностей работников для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- б) план мероприятий по улучшению охраны труда, техники безопасности, созданию санитарно-бытовых условий.

II Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставы учреждений и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), педагогическим работникам в соответствии с п. 6 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другим конкретным условиям в данном учреждении с учетом мнения Совета колледжа (в пределах от 72 до 1440 часов) в год.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 1) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
 - 2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
 - 3) допускается помимо бюджетного финансирования затрат на переподготовку и повышение квалификации специалиста обучение за счет средств заинтересованного лица;
 - 4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ;
 - 5) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением в порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

> Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных организаций профсоюзов.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебного вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 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.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения 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 ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- приложение № 5, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях

- при рождении ребенка в семье от 3 до 5 дней;

- для проводов детей в армию от 3 до 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней; на похороны близких родственников от 3 до 5 дней;

- и других (в связи со смертью и т.д.) (ст. 128 ТК РФ).

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывно преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения, ТК, Закон об образовании (без содержания, частичный или полностью оплачиваемый при наличии финансовых средств).

5.10. Общим выходным днем является воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по

лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренным ст. 142ТКРФ.

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящей коллективного договора; отраслевого тарифного, регионального соглашения по вине работодателя и органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.8 Выдача распечатки табуляграмм по зарплате по просьбе работников

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

“ Г Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств по экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований и ее размера (приложение № 7) при наличии финансовых средств.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрен современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219ТКРФ).

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

8.2. Проводить 1 раз в 5 лет в учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и инженера по охране труда технике безопасности.

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

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

8 4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил и инструкции журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6).

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения в время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

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

8.8 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоро

вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставит работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатит возникши по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с временными опасными условиями труда (приложение № 4).

8.11. 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.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РД, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда проведению контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет Работодателя (ст. 14 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ" от 7.07.1999г).

8.15 Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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).

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной и вышестоящей профсоюзной организации, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. (70% первичной профсоюзной организации, 30% вышестоящей).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и член 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.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

уведомительную регистрацию в Центр занятости населения.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положения и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. 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 разрешения - забастовки.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение года со дня подписания.

11.7. Анализировать социально-экономическое положение работников, разрабатывать и вносить предложения в администрацию учебного заведения.

11.8. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников колледжа.

11.9. Оказывать правовую и практическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового, жилищного законодательства, по вопросам начисления заработной платы и различных компенсационных выплат.

11.10. Контролировать ход выполнения мероприятий по правильности применения льгот и компенсаций за работу в условиях.

11.11. Организовывать совместно с администрацией обучение по вопросам охраны труда, профилактическую работу по предупреждению несчастных случаев и производственного травматизма в учебном процессе.

11.12. Анализировать состояние заболеваемости работников колледжа. Вводить предложения в адрес администрации о дополнительных мероприятиях по профилактике заболеваний.

11.13. Доводить до сведения членов профсоюза информацию о деятельности отраслевого профсоюза по решению социально-экономических проблем колледжа и его работников

11.14. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров.

При условии выполнения

администрацией принятых обязательств не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий.

XI. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2026 года. По истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключили новый.

12.2. Контроль за выполнение на всех уровнях осуществляется сторонами, заключившими коллективный договор и их представителями.

12.3. Итоги выполнение коллективного договора, соглашений рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета и доводят до сведения всех работников колледжа на общих собраниях.

12.4 Контроль за соблюдением принятых обязательств возлагается на директора Курбанова Хизри Темирлановича, со стороны администрации КППК; на председателя профсоюзного комитета Гаджимурадову Эдилю Эльбрусовну, со стороны профсоюзной организации КППК Коллективный договор принят на общем собрании коллектива ГБПОУ «Кизлярский профессионально-педагогический колледж» «А» сентябрь 2025г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 181713744333387461230331213761435072100037620612

Владелец Курбанов Хизри Темирланович

Действителен с 11.09.2024 по 11.09.2025