

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области «Щелковский колледж»
(ГБПОУ МО «Щелковский колледж»)**

УТВЕРЖДЕН

От работодателя

И.о.директора ГБПОУ МО
«Щелковский колледж»

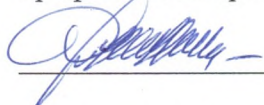
 Ю.В. Джикия

31 августа 2026 г.

СОГЛАСОВАН

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Ю.В. Журавлева

31 августа 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 годы

Коллективный договор утвержден
на общем собрании (конференции) работников
ГБПОУ МО «Щелковский колледж» 31 августа 2026г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
регистрационный номер 3476/2026КД,
дата регистрации 09.09.2026

г.о.Щёлково, деревня Долгое Ледово
2026г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общее положение.
2. Трудовые отношения.
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения
5. Оплата труда.
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
8. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
9. Охрана труда и здоровья.
10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.
11. Меры поощрения за успехи в труде.
12. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Московской области «Щелковский колледж» (далее – Колледж, работодатель).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2026-2028 годы, и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Коллективный договор включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Колледжем. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Не допускается односторонний отказ от принятых на себя обязательств по настоящему коллективному договору.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Московской области «Щелковский колледж» в лице директора (далее – Директор), действующего на основании Устава;
- Работники Колледжа в лице их представителя: председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Колледжа (далее – Профком, Профсоюзный орган, первичная профсоюзная организация).

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более чем 3 года.

1.6. Настоящий договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ; полномочности представительства сторон; их заинтересованности в участии в договорных отношениях, уважения и учета интересов сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание договора; реальности обеспечения обязательств, принимаемых на себя сторонами при обеспечении контроля за исполнением принятого договора; ответственности сторон за невыполнение по их вине условий договора.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить под подпись всех работников Колледжа с коллективным договором в течение календарного месяца с момента его подписания и в аналогичном порядке со всеми изменениями и дополнениями, принятыми в течение его срока действия. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации в форме преобразования Колледжа, а также расторжения трудового договора с Директором Колледжа.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл. 61 ТК РФ).

1.14. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, в Колледже создается комиссия по трудовым спорам. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам Работник или Работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

1.15. Колледж в соответствии с действующим законодательством РФ обеспечивает право участия полномочного представителя работников в работе органов управления Колледжа (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Колледжа в целом.

1.16. Профсоюзный орган обязуется в пределах своей компетенции и в соответствии с законодательством РФ:

1.16.1. Оказывать работодателю и работникам Колледжа, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.16.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.16.3. Не начинать в Колледже процедуру коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.

1.16.4. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией Колледжа трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.16.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Колледжа.

1.17. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном для его заключения (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.18. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими уполномоченными органами в сфере труда.

1.19. В соответствии с действующим законодательством представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или

невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.20. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников, являются самостоятельными локальными нормативными актами и размещаются в местах, допустимых для ознакомления. Положения указанных локальных нормативных актов учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера.

1.21. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии, с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, Правилами внутреннего распорядка и локальными нормативными актами Колледжа, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего распорядка Колледжа. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя). Действующим законодательством может быть предусмотрено составление большего числа экземпляров трудового договора.

Приказ (распоряжения) о приеме на работу объявляется работнику под подпись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Договор на определенный срок (срочный трудовой договор) заключается:

- с лицами, временно замещающими отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, выполняющими временную (до двух месяцев) и сезонную работу или с лицами, работающими по совместительству;
- с лицами, выполняющими работы, непосредственно связанные со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в следующих случаях:

- с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися на дневной форме обучения в высших и средних учебных заведениях;
- с заместителями директора;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Трудовой договор должен содержать существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты) меры социальной поддержки и другие условия, которые в силу закона должны быть включены в содержание трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон трудового договора в порядке, определенном действующим законодательством.

2.7. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

2.8. В соответствии со статьей 331 ТК РФ при заключении трудового договора с педагогическим работником учитываются следующие условия:

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и

здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в медицинскую организацию, оказывающую, психиатрическую помощь на стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять Профсоюзный орган в письменной форме в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за четыре месяца.

3.1.2. Уведомлять работников и Профсоюзный орган об изменении существенных условий труда, не позднее чем за два месяца до его начала.

3.2. Стороны договорились, что:

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, применяющие инновационные методы работы, имеющие более высокую квалификацию и наилучшие успехи в выполнении должностных обязанностей.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата работников увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

– женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

3.2.3. Рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией и (или) ликвидацией Колледжа с участием профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Колледже и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-

штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания Колледжа.

3.2.4. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае изменения требований к квалификации по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2.5. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации Колледжа), работников, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ, а также в иных случаях, установленных действующим законодательством.

3.2.6. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.2.7. В случае прекращения трудового договора на основании пункта 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Директором Колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются локальным нормативным актом Колледжа.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.3. Сверхурочные работы производятся при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьями 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителя работодателя и наличия письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размерах в соответствии со статьями 152 ТК РФ.

4.4. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьями 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (если действующим законодательством в сфере труда не предусмотрено иное).

4.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.7. Педагогическая нагрузка утверждается в начале каждого учебного года приказом директора Колледжа. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году, такое уменьшение возможно лишь с согласия и по письменному заявлению работника, а также в случае изменения организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп, уменьшения планового набора студентов) в установленном законом порядке.

4.8. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен или увеличен по согласованию с полномочным представителем работников и работником.

4.9. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Директора Колледжа, возможны только в случаях, установленных приложением № 2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки", в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, величиной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

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

4.11. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.12. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

4.13. Нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.14. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Колледж), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Колледже не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ при наличии возможности предусматривается один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.15. Работникам Колледжа при наличии средств экономии фонда заработной платы предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

4.16. Работникам Колледжа, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

4.17. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.18. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

– библиотекарям (заведующим библиотеками) - четырнадцать календарных дней.

4.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным Директором Колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется два раза в месяц: за первую половину месяца – 20 число, за вторую половину месяца – 5 число следующего месяца. При совпадении данных сроков с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. В соответствии с Постановлением Правительства Московской области № 578/28 от 06.08.2007 г. «О размерах надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников государственных учреждений Московской области» доплаты в размере 1000 рублей специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области (далее – молодые специалисты). Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в государственном учреждении Московской области.

Доплаты работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производятся.

5.4. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной

платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в установленном законом порядке.

5.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, а также после удержания налога на доходы с физического лица – не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Московской области, при условии выработки данным работником полной месячной нормы рабочего времени.

5.6. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Предоставление дополнительного отпуска осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. Штатные расписания по всем видам деятельности Колледжа включают все должности работников и ежегодно утверждаются Директором Колледжа.

5.8. Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.9. В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности руководящего, преподавательского составов, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

5.10. При оплате преподавательской работы отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в Колледж, а также участвующих в воспитательных и иных мероприятиях размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа с учетом требований действующего законодательства РФ.

5.11. Привлечение работника к дополнительной работе допускается только с его согласия и, если это не ведет к ухудшению качества или уменьшению объема работы по основной должности. Привлечение работника к дополнительной работе осуществляется за дополнительную плату.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. Работники, которым устанавливаются доплаты или надбавки, своевременно информируются о сроках и размере устанавливаемых доплат или надбавок.

5.13. Надбавки или доплаты стимулирующего характера, а также за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей, снимаются в случаях:

- грубого нарушения, или систематического невыполнения служебных обязанностей, при наличии соответствующего заключения служебной проверки;
- несоблюдения сроков завершения или неудовлетворительного качества порученной работы, соответствующей должностным обязанностям работника;
- появления на территории Колледжа в состоянии опьянения;
- причинения ущерба имуществу и престижу Колледжа;
- нарушения правил безопасности труда и противопожарной безопасности;

- нарушения норм трудового законодательства;
- нарушения требований антитеррористической защищенности;
- наличия обоснованных жалоб на действия (бездействия) работника, выраженных в ненадлежащем выполнении должностных обязанностей.

5.14. Работникам Колледжа, награжденным государственными наградами:
орден Почёта;
орден Дружбы;
орден «За заслуги перед Отечеством»;
медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
медаль Пушкина;
ставка заработной платы (должностного оклада) повышается на 20%. Решение о выплате надбавки принимает Колледж.

5.15. Работникам Колледжа, награжденным ведомственными (отраслевыми) наградами:

медаль К.Д. Ушинского,
медаль Л.С. Выгодского,
нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации,

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»,

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате надбавки принимает образовательное учреждение.

5.16. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака,

начинающегося со слов "Почетный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.17. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками (значками):
«Отличник просвещения СССР»,
«Отличник народного просвещения»,
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования
полученными до 13.01.1999 года,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Почетный наставник»,
«За верность профессии»,
«Молодость и Профессионализм»,
«Почетный наставник»,
«Молодой ученый»

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

5.18. Выплаты, указанные в п. 5.14 – 5.17 настоящего коллективного договора производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа, при наличии фонда экономии заработной платы и (или) из фонда оплаты труда от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение о размере поощрительной надбавки принимается на Совете Колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом при наличии финансовых средств.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) поощрительная надбавка производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

5.19. Индивидуальное обучение больных детей-хроников на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом Колледжа.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. С целью социальной поддержки для работников Колледжа, по их заявлению, а также при наличии у Колледжа средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, средств экономии фонда оплаты труда, иных внебюджетных средств, устанавливается снижение стоимости на обучение:

- для работников, имеющих стаж работы в Колледже до 3-х лет, для членов их семьи (супругам, детям, внукам) по основным образовательным программам в размере до 50 %, на обучение по дополнительным образовательным программам – до 20 %;

- для работников, имеющих стаж работы в Колледже от 3-х до 20 лет, для членов их семьи (супругам, детям, внукам) по основным образовательным программам в размере до 80 %, на обучение по дополнительным образовательным программам – до 20 %;

- для работников, имеющих стаж работы в Колледже от 20 лет, для членов их семьи (супругам, детям, внукам) по основным образовательным программам в размере до 100 %, на обучение по дополнительным образовательным программам – до 20 %.

Решение о снижении стоимости за обучение принимается на Совете колледжа.

6.2. Педагогические работники, проработавшие в Колледже длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на

единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы из средств экономии фонда оплаты труда.

6.3. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителя Колледжа по их заявлению сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и Директору Колледжа, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

6.5. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Колледжа, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации разрабатывать и при финансовой возможности реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Колледжа, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств Колледжа санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.п.

7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения), дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), а также направления на прохождение независимой оценки квалификации работников для нужд Колледжа.

7.2. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязуется организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в пять лет. Педагогические работники Колледжа имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.3. При направлении работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Если работник направляется в другую местность, работодатель 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.

7.4. При проведении аттестации, педагогических и руководящих работников Колледжа соблюдаются следующие условия:

– Оплата труда педагогических и руководящих работников Колледжа, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания срока действия квалификационной категории.

– Условия оплаты труда сохраняются 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.

7.5. Работники проходят аттестацию в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.6. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при условии получения ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, предоставляются установленные законодательством гарантии и компенсации.

8. Трудовой распорядок и дисциплина труда

8.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. Директор Колледжа имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До применения дисциплинарного взыскания Директор Колледжа обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника предоставить объяснение или если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. Приказ (распоряжение) Директора Колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.10. Директор Колледжа до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или полномочного представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

8.12. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

8.13. За исключением случаев, предусмотренных статьями 243 Трудового кодекса РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень, утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.04.2025 № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

- если с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

8.14. Работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Колледж гарантирует:

9.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

9.1.2. Установление в смете доходов и расходов необходимых средств для обеспечения пожарной безопасности Колледжа в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Московской области.

9.1.3. Выделение средств для обеспечения расходов, связанных с прохождением обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований в соответствии с законодательством РФ с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (обследований), а также расходов, связанных с обучением и сдачей зачётов по санитарному минимуму, оплатой санитарных книжек.

9.1.4. Обеспечение в соответствии с действующим законодательством обучения, проверки знаний по охране труда работников Колледжа, а также повышения квалификации и аттестации работников в части знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

9.1.5. Своевременное проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.1.6. Исполнение иных обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. Работники Колледжа при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования в области охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные Федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.2.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.6. Исполнять иные обязанности в соответствии с действующим законодательством.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права Профкома Колледжа и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым региональным Соглашением, регулирующим социально – трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2026-2028 годы.

10.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника осуществление безналичного перечисления членских взносов из заработной платы работника, являющегося членом Профсоюзного органа, на счет Профсоюзного органа одновременно с выдачей заработной платы.

10.3. По согласованию с Профсоюзным комитетом колледжа производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение штатного расписания;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

10.4. Обязательное участие Профкома Колледжа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

10.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия

профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.;

10.6. Взаимодействие Директора Колледжа с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения директором колледжа только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);
- согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.;

10.7. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также в иных предусмотренных законом случаях, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.8. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.9. Профсоюзный орган обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников Колледжа, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

10.10. Директор Колледжа безвозмездно представляет Профсоюзному комитету помещение для заседаний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.11. Колледж в соответствии с законодательством РФ безвозмездно представляет в пользование Профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы.

11. Меры поощрения за успехи в труде.

11.1. Работодатель поощряет работников, в том числе на основании ходатайства Профсоюзного органа, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в следующих формах:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой.

11.2. Представляет к званию лучшего по профессии. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники Колледжа могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

12. Заключительные положения.

- 12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 31.08.2026 и действует до 31.08.2029 включительно.
- 12.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, осуществляют контроль за его выполнением. Каждая из сторон несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем коллективном договоре в соответствии с законодательством РФ.
- 12.3. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области в течение семи дней со дня подписания.