

Договаривающиеся стороны

От работодателя



Директор ОГБПОУ «РТК»

Н.П. Баранов

«22» января 2016 г.

От работников



Председатель Первичной профсоюзной организации Рязанского технологического колледжа

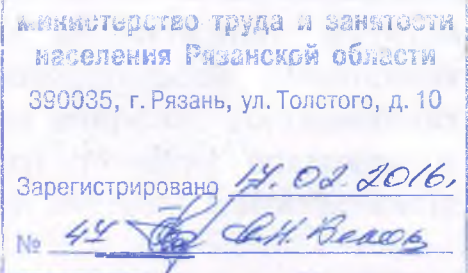
Т.П. Михеева

«22» января 2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Рязанский технологический колледж»

на 2016 – 2019 гг.



Принят на общем собрании работников  
ОГБПОУ «РТК»

Протокол № 1 от «22» января 2016 года

Рязань 2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в Областном государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Рязанский технологический колледж».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

представитель работодателя – директор Колледжа Николай Петрович Баранов (далее - работодатель), действующий на основании Устава;

представитель работников - Первичная профсоюзная организация Рязанского государственного технологического колледжа, возглавляемая Профсоюзным комитетом работников (далее - Профком) в лице председателя Т.П. Михеевой, действующей на основании Положения.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, ответственности и взаимопонимания.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом об образовании и Уставом Колледжа.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора является, по сравнению с трудовым законодательством РФ, более высокий, исходя из финансово-экономического положения работодателя, уровень принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам работникам, оплате труда, занятости работников, обеспечению устойчивых отношений между работниками и работодателем, защите интересов работников.

1.5. Стороны договорились при заключении коллективного договора руководствоваться принципами соблюдения норм законодательства, равноправия и полномочия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обязательств, реальности обеспечения обязательств, систематичности контроля и неизбежности ответственности.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (ст. 43 ТК РФ). Пункты, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяется только на членов профсоюза Колледжа.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в Колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Работодатель признает, что Профком является единственным полномочным представителем интересов работников в соответствии с

действующим законодательством, в связи, с чем обязуется заблаговременно знакомить Профком с проектами нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и обязанности работников.

В соответствии с этим стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, разработка положений и бланков, регламентирующих трудовую деятельность работников, производится Работодателем с учетом мнения Профкома.

1.9. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем своих обязательств, работники не используют в качестве средств давления на работодателя такие методы, как приостановление работы, организация забастовок и акций протеста.

1.10. Обязательства работодателя, работников и профсоюзного комитета

1.10.1. **Работодатель обязуется:**

1.10.1.1. Создавать безопасные условия труда работников, обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности с учетом условий опасности и вредности для здоровья.

1.10.1.2. Признать выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет) как единственный полномочный представитель интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10.1.3. Принимать решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.10.1.4. В течение 7 (семи) дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10.1.5. На общем собрании работников Колледжа по итогам года представлять информацию о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

1.10.1.6. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета. Безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации, размещения информации в доступном месте, оргтехнику, средства связи, транспорт.

1.10.1.7. Регулировать порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10.1.8. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

1.10.1.9. Обеспечивать занятость и соблюдение условий трудовых договоров, заключённых с работниками.

1.10.1.10. Знакомить работника при приёме на работу под роспись с его трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными льготами, Уставом, настоящим

Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

1.10.1.11. Не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

**1.10.2. Работники обязуются:**

1.10.2.1. В полном объеме, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии со своей должностной инструкцией.

1.10.2.2. Надлежащим образом выполнять приказы, распоряжения работодателя, служебные поручения непосредственного руководителя при условии их соответствия требованиям действующего законодательства РФ и должностной инструкции.

1.10.2.3. Соблюдать требования действующего законодательства РФ, Устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа и условия своего трудового договора.

1.10.2.4. Своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнять свои трудовые обязанности.

1.10.2.5. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

1.10.2.6. Содействовать поддержанию благоприятного психологического климата на рабочем месте.

1.10.2.7. Принимать необходимые меры к обеспечению сохранности имущества Колледжа в соответствии со своими должностными обязанностями.

1.10.2.8. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии.

1.10.2.9. Активно участвовать в осуществлении программ социального развития Колледжа, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Колледжа.

1.10.2.10. Не разглашать без соответствующего разрешения работодателя конфиденциальную экономическую, научную и другую информацию Колледжа, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей.

1.10.2.11. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Колледжа.

1.10.2.12. Наряду с обязанностями, закрепленными в пп. 1.10.2.1. – 1.10.2.11, педагогические работники Колледжа обязуются:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и воспитательного процессов;

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной специальности;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство, повышать профессиональную квалификацию.

**1.10.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

1.10.3.1. Способствовать обеспечению «Работника», в соответствии с

действующими санитарными нормами и правилами, санитарно - бытовыми помещениями и устройствами.

Добиваться улучшения условий и безопасности труда, содействовать приобретению и выдаче за счет средств «Работодателя» сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением.

1.10.3.2. Защищать трудовые права и законные интересы работников, добиваться повышения социального и правового положения работников, реализации принципов социальной справедливости и партнерства в коллективе Колледжа.

1.10.3.3. Контролировать выполнение законодательства о труде, регионального отраслевого соглашения, настоящего КД.

1.10.3.4. Контролировать соблюдение работниками трудовой дисциплины, выполнение работниками норм труда и нагрузки. В случаях выявления нарушений указанных правил, норм и принципов применять меры общественного воздействия и извещать работодателя об обнаружении оснований для применения дисциплинарных взысканий.

1.10.3.5. Содействовать созданию устойчивого морально-психологического климата работников.

1.10.3.6. Содействовать обеспечению нуждающихся работников путевками для детей (с 7 до 16 лет) в детские оздоровительные лагеря и санатории.

1.10.3.7. Проводить и финансировать совместно с работодателем на принципах паритетного социального партнерства социально-культурную, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Колледж оформляются заключением трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Колледже Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Сторонами трудового договора являются Колледж и работник.

Представителем, выступающим от имени Колледжа при заключении трудового договора, является директор Колледжа, либо лицо, исполняющее обязанности директора в случае его отсутствия (отпуск, командировка и др.).

2.3. При приёме на работу до подписания трудового договора Работодатель

или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации (раздел 3 Трудовой договор Трудового кодекса РФ), других законодательных и нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для преподавателей (количество ставок при превышении продолжительности рабочего времени нормы часов за ставку заработной платы), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. 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.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Работники Колледжа имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

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

2.7. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией Колледжа, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Профкома (ст. 74, 82, 180 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 ТК РФ), утвержденными на

общем собрании работников и графиками сменности (работы), утвержденными директором и согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ.

Сокращённое рабочее время оплачивается в полном размере, установленном для нормальной продолжительности рабочего времени.

3.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Работодателю разрешено делегировать свои полномочия по доверенности (статья 185 ГК РФ) или по приказу работникам колледжа.

3.6. Привлечение работников Колледжа к выполнению работ, не относящихся к основной деятельности, производится только с их согласия на основании заключенного договора с установлением соответствующей оплаты.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома (ст. 113 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для обеспечения штатного преподавательского состава полной учебной нагрузкой в течение действия трудового договора.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки преподавателей ограничивается 1440 часами в год.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год и другие виды работ, установленные приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» совместительством не являются.

Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее в Колледже на правах внутреннего совместительства, а также педагогическая нагрузка лицам, выполняющим ее на основе внешнего совместительства, предоставляется в том случае, если преподаватели, работающие в колледже на постоянной работе, обеспечены педагогической нагрузкой не менее чем на ставку.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся 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.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

3.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в Колледже по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

3.12. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в случаях, предусмотренных законодательством.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Время отдыха работников Колледжа регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.



4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам и другим работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях в соответствии с законодательством РФ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работодатель обязуется извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам (ст. 124 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Колледже.

В Колледже ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, как правило, в летнее время в период студенческих каникул.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

4.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней отпуска за текущий календарный год, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника – 4 календарных дня;
- со свадьбой детей работника – 2 календарных дня;
- со смертью родственников и близких – 2 календарных дня;
- с рождением ребенка – 2 календарных дня;
- работникам, чьи дети идут в первый класс общеобразовательной школы, – 1 календарный день (при совпадении с первым учебным днем).

4.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной

платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.14. Педагогические работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, предусмотренного Федеральным законом «Об образовании». Данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, поданного за два месяца до начала нового учебного года. На время отпуска за работником сохраняется место работы.

4.15. Работодатель в интересах преподавателей и учебного процесса вправе переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

## **5. Оплата труда**

5.1. Стороны договорились, что оплата труда в Колледже осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа, являющемся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

В случае изменения условий Положения об оплате труда данный Коллективный договор подлежит изменению в надлежащем порядке.

5.2. Работникам Колледжа выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты по результатам работы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в два приема (20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за ним) с выдачей расчетного листка.

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 соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

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

Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

5.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные соответствующим локальным нормативным актом, трудовым договором.

Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Оплата труда за работу в выходные или праздничные дни производится в соответствии с законодательством - не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.8. Материальная помощь работникам может быть оказана Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа и Профкомом Колледжа.

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

## **6. Гарантии и компенсации**

6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

6.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые

предусмотрены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.4. При направлении работника в служебную командировку (поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из бюджета. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются

6.5. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определённом законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

6.6. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобождённым от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами Трудового Кодекса РФ.

6.7. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

6.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях,

работодатель обеспечивает льготы, предусмотренные действующим законодательством.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника)

6.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Колледже работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Колледже, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата работников Колледжа работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 Трудового кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 Трудового кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса);
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ( пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ( пункт 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса)».

6.10. Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работников, по взаимной договорённости, до 2-х часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы за пределами Колледжа.

## **7. Условия и охрана труда**

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Колледже возлагаются на работодателя.

7.3. Работодатель в соответствии с Главой 7 ТК РФ, Приложением № 2 к Письму Минтруда РФ от 23.01.1996г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах» обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку



работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

7.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

Обеспечивать тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.(СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

7.5. Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда компенсации работникам не предоставляются.

7.6. Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.7 Профком в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;

- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения

мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в колледже;

- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками колледжа;

- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда.

7.8. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.9. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

## **8. Материальная ответственность сторон коллективного договора**

8.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность Колледжа перед работниками не может быть ниже, а работника перед Колледжем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателем от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

8.5. Работодатель, в случае причинения ущерба имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба и порядок его возмещения осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса России.

8.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплат работнику более чем на три месяца денежная компенсация, выплачиваемая работнику, составляет минимальную заработную плату, предусмотренную настоящим коллективным договором, если иное не предусмотрено в трудовом договоре, но не менее установленной Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

8.8. Работник обязан возместить Колледжу причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у Колледжа в результате возмещения им ущерба иным лицам.

8.9. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В случае, если работник обнаружит, что вверенное ему имущество хранится в ненадлежащих условиях, работник обязан немедленно сообщить об этом администрации Колледжа.

8.10. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

8.11. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

8.12. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Стороны осуществляют систематический контроль за выполнением коллективного договора и несут ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.

9.2. Срок действия настоящего коллективного договора – три года с момента подписания его обеими сторонами.

По истечении указанного срока коллективный договор действует до заключения нового договора.

Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны могут обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

9.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора возникающие разногласия и конфликты рассматриваются в 10-дневный срок совместной комиссией для выработки приемлемого решения.

9.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

9.5. В течение срока действия коллективного договора стороны, подписавшие его, по взаимному согласованию вправе вносить уточнения и дополнения, не противоречащие условиям договора. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для заключения коллективного договора.

Основаниями для внесения изменений в коллективный договор могут быть:

- 1) внесение изменений в трудовое законодательство, если коллективный договор закрепляет данные положения;
- 2) согласованное решение сторон об улучшении положения сторон;
- 3) признание норм коллективного договора, не соответствующих трудовому законодательству.

Пересмотр пунктов обязательств коллективного договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников.

9.6. Коллективный договор сохраняет своё действие как в случае изменения наименования Колледжа, так и в случае расторжения трудового договора с директором Колледжа или переизбрания председателя профсоюза сотрудников Колледжа.

При реорганизации Колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности Колледжем любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до 3-х лет.

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

9.7. Подписанный сторонами договор в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Стороны один раз в полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

9.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с

законодательством.

9.10. За невыполнение своих обязательств по настоящему договору работники несут дисциплинарную, материальную ответственность в соответствии с законодательством о труде.

9.11. За невыполнение обязательств, принятых профсоюзной организацией и профкомом, виновные, в том числе члены ПК, несут ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.