

От администрации ГБОУ СПО
ликамский педагогический
колледж им. А.П. Раменского»

Директор _____ Г.А. Ковальчук
«___» _____ 2014 г.

М. П.

От трудового коллектива «Со-
ГБОУ СПО «Соликамский
педагогический колледж
им. А.П. Раменского»
Председатель совета
трудоового коллектива

«___» _____ 2014 г.
М. П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБОУ СПО «Соликамский педагогический колледж имени А.П. Раменского»

На период с 2014 г. по 2016г.

Доведен на общем собрании трудового
Коллектива работников Соликамского
педагогического колледжа им. А.П. Раменского
«___» _____ 201__ г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении ин-
формации и связей с общественностью администрации г. Соликамска

Регистрационный № _____ от «___» _____ 2014 г.

Руководитель _____

М. П.

Коллективный договор — локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключенный между работниками и администрацией колледжа.

Интересы работников выражают избранные ими представители трудового коллектива (Совет трудового коллектива), а интересы работодателя — директор колледжа.

В случае пересмотра законодательства в сторону уменьшения прав и социальных гарантий работников на период действия договора сохраняются прежние нормы законодательства.

Коллективный договор заключается исходя из принципов:

- Социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон.
- Широкого участия сотрудников колледжа в разработке и исполнении коллективного договора.
- Равноправия сторон и выдвижения предложений к коллективному договору.
- Учета реальных возможностей материального, производственного, учебного, финансового обеспечения принимаемых обязательств.
- Ответственности сторон за выполнение своих обязательств, включенных в коллективный договор.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае», Постановление Правительства Пермского края от 01.04.2014 № 214-п «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений образования Пермского края по типам учреждений».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель – директор колледжа Ковальчук Геннадий Анатольевич и работники колледжа в лице председателя совета трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Данный договор заключается на период до 2016 года, вступает в силу после его подписания сторонами. В течение семи дней со дня подписания договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, производятся по взаимному согласию сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обстоятельства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.5. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и подзаконными актами РФ и Пермского края.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников).

1.7. Разногласия, возникающие по вопросам заключения, изменения и исполнения коллективного договора, рассматриваются согласительными комиссиями, порядок деятельности комиссий устанавливается сторонами. Решения по спорным вопросам оформляются протоколом, который прилагается к коллективному договору.

1.8. Представители работников и работодателя после подписания коллективного договора обязуются довести его содержание до всех сотрудников колледжа. Работодатель обеспечивает ознакомление с договором всех вновь принимаемых сотрудников при проведении вводного инструктажа.

1.9. Представители работников и администрация обязуются в период действия договора способствовать урегулированию конфликтов, возникающих из-за требований работников по условиям и оплате труда, выходящих за рамки согласованных норм.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в колледже оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а так же в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работ согласно ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство идентификационного налогового номера;
- сведения (справку) о наличии либо отсутствии судимости (в том числе погашенной и снятой).

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в центр занятости населения проекты приказов о сокращении численности и штата, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- Проработавшие в колледже свыше 10 лет;
- Одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- Отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в колледж для занятия открывшихся вакансий.

2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- Несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- Призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- Восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- Отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. Рабочее время.

Режим рабочего времени работников колледжа предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем).

3.1. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников колледжа, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности колледжа и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами.

Режим работы руководителей колледжа, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью колледжа.

3.2. 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. Норма часов на ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей среднего профессионального образования составляет 720 часов. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом часов 1440 часов.

Объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в колледже помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 360 часов в год, а для заведующего отделением и других работников – 720 часов в год. Данный объем преподавательской работы для руководящих работников (за исключением деканов факультетов) может, предоставляться только в том случае, если данный объем нагрузки не может быть передан работнику, для которого преподавательская деятельность в колледже является основной.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не предоставляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, руководитель учреждения среднего профессионального образования по согласованию с советом трудового коллектива, советом колледжа может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируются.

3.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.4. Другая часть педагогической работы преподавателя, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из его должностных обязанностей, предусмотренных уставом колледжа и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно – квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- Выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- Временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- Дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением учебного режима, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема пищи.

В дни работы к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия;

- Выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных семестрах может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговаривается в трудовом договоре.

3.6 Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа с учетом мнения тарификационной комиссии и совета трудового коллектива.

Работодатель, не позднее, чем за 2 месяца до выхода преподавателя в очередной оплачиваемый отпуск обязан сообщить ему планируемый объем учебной нагрузки на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

3.7 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей) осуществляется с учетом мнения выборного совета трудового коллектива и заведующего кафедрой. И при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на полторы ставки заработной платы.

3.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

3.8 Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о дополнительной нагрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.9 При составлении расписания учебных занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы перерывы между занятиями были минимальными. По возможности Работодатель должен исключить ситуацию, при которой преподаватель проводит 1 учебное занятие за один рабочий день.

4.0 Преподаватели колледжа, которым остановлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а так же в период летних каникул, не совпадающих с их отпуском, при-

влекается к участию в работе кафедр, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно – массовых мероприятий, к работе творческих объединений педагогов, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.1 Режим работы педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа с учетом:

- Выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее недельной продолжительности их рабочего времени;
- Подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а так же повышение своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в колледже, так и за его пределами.

4 . Время отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска преподавателей, педагогов и сотрудников колледжа устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен педагогическим работникам вовремя учебного года согласно Коллективному договору.

4.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.3. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется рабочим и служащим колледжа продолжительностью 28 календарных дней, для преподавателей и других педагогов основной оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней.

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- А) одинокие родители;
- Б) женщины, имеющие трех или более детей;
- В) работники, получившие трудовое увечье;
- Г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;

Преподавателям и педагогам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее время, в соответствии с графиком учебного процесса.

4.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, и не оплачиваются.

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается:

- Время фактической работы;
- Время, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с федеральным законодательством, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- Время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- Время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней;

4.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в колледже.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- Временной нетрудоспособности сотрудника;

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

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

4.11. 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 (в связи с производственной необходимостью).

4.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

4.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

А) со свадьбой самого работника – 3 дня;

Б) свадьбой детей 2 – дня;

В) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

Г) рождением ребенка – 2 дня;

Д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем;

5. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что

5.1 Оплата труда работников производится в соответствии с положением об системе оплаты труда работников ГБОУ СПО «Соликамский педагогический колледж им. А.П. Раменского».

5.2. Порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам колледжа устанавливаются, исходя из объема финансирования.

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

5.4. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении преподавателей и других педагогических работников к другой работе (учебно–воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.5. Привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно–строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с их согласия и за дополнительную плату.

5.6. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

5.9. При определении условий оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатели руководствуются 147 и 372 статьями Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Гособразованния СССР от 20.08.1990 № 575 (ред. от 03.01.1991) "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразованния СССР", или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

5.10. Для извещения работника о составных частях причитающейся ему заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, сумме, подлежащей выплате работодатель должен использовать форму расчетного листка, в котором при выплате заработной платы.

5.11. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за 12 календарных месяцев.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. Индексация заработной платы колледжа производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами.

5.15. Дополнительные выплаты всех видов (премии, депоненты, оплата больничных листов и т.п.) производятся в дни выплат заработной платы.

5.16. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6. Условия работы. Охрана труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в колледже возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в колледже;
- Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им комплектах и средствах индивидуальной защиты;
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- Санитарно – бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, 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 в колледже, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Социальные гарантии работникам:

- Материальная помощь при рождении ребенка **до 100% установленного оклада.**
- Материальная помощь в связи со свадьбой, юбилеем (50 лет – мужчинам и женщинам, 55 лет – женщинам, 60 лет – мужчинам, 75 лет – всем) **в размере до 3000 рублей.**
- Материальная помощь на организацию похорон ближайших родственников в размере **до 3000 рублей.**
- Материальная помощь учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу при достижении пенсионного возраста по старости в случае увольнения **до 3000 рублей.**
- Предоставление учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу одного оплачиваемого дня к отпуску за каждые 7 лет работы в колледже, два дня - за 15 лет, 3 дня – за 25 лет работы в колледже.
- Предоставление 3-х оплачиваемых дней к отпуску за работу без больничного листа;
- Перенос выходных и праздничных дней согласно ТК РФ и решению Правительства РФ;
- Предоставление в зимнее каникулярное время 5 дней со свободным режимом работы;
- Предоставление отгулов (или оплаты труда согласно ТК РФ) классным руководителям за проведение внеклассных воспитательных мероприятий в выходные дни;
- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) до 3 дней.

6.7. Выплаты, указанные в пункте 6.6. настоящего Коллективного договора выплачиваются при наличии финансовой возможности.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

7.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной

формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7.3. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

7.4. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

7.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

7.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования ра-

ботодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.8. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

7.9. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора регулируются нормами ТК РФ.

7.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.11. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.12. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.13. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с требованиями ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

7.14. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

7.15. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.16. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

7.17. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

7.18. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.19. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.20. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использова-

нием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8. Основные права и обязанности работодателя.

8.1. Работодатель имеет права:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом (ст.22), иным федеральными законами;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты;
- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в соответствии с трудовым законодательством;
- предоставлять совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления совета трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах совету трудового коллектива;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных локальными актами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

9. Гарантии деятельности совета трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении членов совета трудового коллектива в связи с их общественной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития колледжа.

9.5. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применением систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определением форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.7. Работодатель признает совет трудового коллектива колледжа как представителя работников.

10. Обязательства совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально – трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

10.4. Осуществлять контроль за правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о создании в колледже комиссии по трудовым спорам;
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников совета трудового коллектива;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

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

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

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

10.12. Осуществлять контроль за правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

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

10.15. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

10.16. Представитель совета трудового коллектива принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (2014-2016 г.). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнение коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

11.5. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективных договор.

11.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ: