

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного профессиональное
образовательное учреждение

«Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»
(КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»)
на 2017 - 2020 гг.

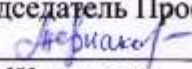
Срок действия с 24.03.2017 г. до 24.03.2020 г.

От Работодателя
Директор


С.Г. Карабон
24 марта 2017 г.



По поручению работников
членов профсоюза
Председатель Профкома


Т.В. Жернакова
24 марта 2017 г.

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников

КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса»

«10» марта 2017 г.

Протокол № 2

Коллективный Договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения г. Бийска

Регистрационный № _____ от « _____ » _____
Печать

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН г. Бийска « <u>28</u> <u>20 марта</u> 20 <u>17</u> года Регистрационный номер <u>448</u> <u>Заместитель директора</u> <u>Александр С.Р. Шейнберг</u>
--

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений	5
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 5. Оплата труда	18
Раздел 6. Охрана труда	23
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера	26
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома	29
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора	31
Раздел 10. Заключительные положения	32

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (далее – КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса») в лице его представителя, директора Карабица Сергея Георгиевича, и работниками КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса», интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя профсоюзной организации работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» Жернаковой Татьяны Валентиновны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и Отраслевыми соглашениями.

1.4. Работодатель признает, что интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют профком колледжа и иные представители, избираемые работниками, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем, Профкомом и иным представителем, избираемым работниками (при наличии) в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса».

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и краевого уровней в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и Уставом КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса».

1.11. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

Стороны договорились, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и Профкома

Раздел 9. Организация и контроль за выполнением коллективного договора

Раздел 10. Заключительные положения.

1.12. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников коллектива.

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса».

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их конференцией работников, оформляются приложением к

настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней со дня его (их) подписания на официальном сайте Колледжа.

1.16. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга колледжа, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности колледжа в соответствии с задачами Программы развития колледжа, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств бюджета колледжа, утверждать их на Совете колледжа с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как бюджетные, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» (через приказы, постановления, решения, протоколы заседаний, материалы конференций работников и обучающихся, портал (сайт) Колледжа, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- финансовому положению колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Предоставлять Профкому по запросу письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических

показателях колледжа, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития колледжа и др. информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение 10 рабочих дней.

2.2.10. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Информировать Профком о разрабатываемых проектах социально-трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам, в том числе начисление баллов по стимулирующим выплатам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Обеспечивать участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Обеспечивать членство в Совете колледжа работников, не занимающих административные должности. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности колледжа.

2.2.15. Способствовать расширению приносящей доход деятельности КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» с целью развития бюджетного учреждения, создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.2.16. Знакомить работников с локальными актами колледжа.

2.3 . Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и работников колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников в органах управления колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления колледжем (ст.53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников – членов профсоюза – по их заявлениям в Профком, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного

договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в сфере занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации колледжа.

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников колледжа и членов их семей.

2.3.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

2.3.14. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

2.3.15. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни.

2.3.16. Оказывать материальную помощь сотрудникам колледжа.

2.4. **Обязательства работников:**

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Советом колледжа, объединяя усилия с Работодателем для достижения колледжем уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников колледжа (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.8. Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером

воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания 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 на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.10. Работники колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований инструкций по охране труда;
- соблюдение работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнять требования охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.5. **Работодатель, Профком и работники** имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка колледжа и настоящим Коллективным договором.

2.6. **Работодатель в части трудовых отношений имеет право:**

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в колледже.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. **Профком имеет право:**

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации колледжа;
- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам

колледжа.

2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в отделе кадров работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора и (или) дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

3.1.1. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадров колледжа, юристом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.1.3. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.1.4. Трудовой договор с работником колледжа, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.2. В трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом колледжа;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования; исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и

обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.3.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, колледж (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения Работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в колледже (договор об обучении и др.).

3.5. Стороны договорились:

Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового соглашения.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.5.3. Не устанавливать испытания при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по

соглашению между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами и Коллективным договором.

Испытание для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора колледжа и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника колледжа – осуществлять только в строгом соответствии со ст.72¹ и 72² Трудового кодекса РФ.

3.5.8. В обязательном порядке работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу не противопоказанную им по состоянию здоровья.

3.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — только в случаях, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.5.10. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ только по согласованию с Профкомом (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и/или по инициативе Профкома эти вопросы могут рассматриваться на конференции работников.

3.5.12. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

3.5.13. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.5.14. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.15. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на

вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

- ознакомление со всем перечнем вакансий в колледже.

Кандидатуры для сокращения обсуждать с участием Профкома колледжа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии колледжа следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п.2 ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено Трудовым кодексом РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

3.5.18. Заключать с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

3.7. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.8. Перед увольнением работников колледжа по инициативе Работодателя по основаниям, при которых не требуется согласия Профкома, отдел кадров информирует об этом председателя Профкома.

3.9. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет

согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.10. Работодатель и Профком обеспечивают бесплатную юридическую консультацию для работников колледжа по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

3.11. Работодатель совместно с Профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на Доску почета колледжа;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

3.12. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки (1 неделя) сообщать ему.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на один час.

4.3. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 Трудового кодекса РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 Трудового кодекса РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю. Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом;
- не более 35 часов - для работников колледжа в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

4.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. Нормы времени для расчета объема педагогической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом колледжа, разрабатываются Работодателем (тарификационной комиссией) и согласовываются с Профкомом работников до 30 июня текущего года.

4.8. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями,

утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы учреждения.

4.9. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- 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;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе, во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, плану работы или графику мероприятий колледжа.

4.10. В колледже для отдельных должностей работников вводится ненормированный рабочий день. Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.11. Для работников устанавливается пяти- или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих шести- или пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.12. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других

трудовых прав.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни, в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения директора.

4.14. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутреннего совместительства) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.15. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Работающим инвалидам (по предъявлении документа) предоставляется к ежегодному отпуску дополнительно 2 календарных дня.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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 трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ (Положение о порядке и условиях предоставления удлиненного отпуска).

4.17. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам по следующим должностям (главный бухгалтер, водитель), имеющим ненормированный рабочий день, с оплатой за счет фонда экономии заработной платы.

4.18. Стороны согласились с необходимостью предоставлять дни с сохранением заработной платы:

- работникам, в случае регистрации первого брака или регистрации брака их детей – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена) – 3 календарных дня;
- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – 1 день.

4.19. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.122 и 123 Трудового кодекса РФ.

4.21. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.22. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.23. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

4.24. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется между работником и работодателем;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.27. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, лицам, осуществляющим уход за детьми, по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;
- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.28. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком колледжа с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

4.29. Преподаватели колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Совета колледжа.

4.29.1. Неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется преподавателю по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.29.2. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- в период длительного отпуска работник пользуется всеми социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

4.30. Работодатель по согласованию с Профкомом может устанавливать в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для работников колледжа, за исключением работников занятых в учебном процессе и работников, имеющих сменный график работы.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Алтайского края, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами (приказами) колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются - 21 и 6 число, с последующим перечислением на расчетный счет (банковскую карту) работника. При выдаче зарплаты за месяц Работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя. Работодатель заключает договор с банком при условии, что Работник не платит за оформление первичной пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.6. 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 (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.7. 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. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ, либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137

Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простоя (часть третья ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из средств от приносящей доход деятельности), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 199 143,51 (сто девяносто девять тысяч сто сорок три) рубля 51 копейка по договору № б/н от 02.09.2016г.

при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

- при направлении работника в служебные командировки;
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- за время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ).
- кормящим матерям, имеющих детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).
- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

5.12. На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. (ст.170 ТК РФ)

5.13. Фонд оплаты труда Работников (ФОТ) колледжа формируется за счет субсидии из краевого бюджета на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников,

определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положение об оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.ст.8, 135 Трудового кодекса РФ).

5.14. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.

5.15. Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада с помощью межразрядных тарифных коэффициентов по ЕТС;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, может составлять не менее 70% от общего фонда оплаты труда Работников Колледжа.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст.133 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 04.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ»).

Компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса».

5.16. Размеры окладов (ставок, должностных окладов) Работников устанавливаются по соответствующим профессиям с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

5.17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.19. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по оценке условий труда, в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценке условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.20. Стороны договорились, что доплата за тяжелую работу, работу во вредных и (или)

опасных условиях труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест и в зависимости от характера работ, согласно Приказа Государственного Комитета по народному образованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия. 5.21. Учет времени занятости во вредных условиях труда постоянно работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени, а привлекаемых для работ временно или эпизодически – по журналам учета рабочего времени или другим первичным документам (контрольно-технический журнал учета работ во вредных условиях труда).

5.22. Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сроком на пять лет приказом директора на основании результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

5.23. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

5.24. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 25% должностного оклада (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере среднемесячной заработной платы.

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

5.26. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.26.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

5.26.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совмещению, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ), и оплачивается часы в двойном размере средней заработной платы работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

5.27. Педагогическим работникам колледжа, в установленные на день вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей в месяц.

Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам производится всем преподавателям, а совместителям по основному месту работы, и во время отпуска и в период временного отсутствия по уважительным причинам.

5.28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество труда преподавателей (Положение об оплате труда – Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда преподавателей);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда из средств краевого бюджета и из средств от приносящей доход деятельности согласно, «Положения по средствам по приносящей доход деятельности»

5.29. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах. Выплаты производятся при наличии денежных средств.

При ухудшении показателей в работе отменяются или не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

5.30. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положением «Об оплате труда работников КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса». Работодатель поощряет работников за успехи в работе в соответствии с действующими в колледже локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.31. Штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 3000 рублей.

5.32. Штатным работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», отраслевые нагрудные знаки Министерства образования, производится единовременная стимулирующая выплата в размере 5% от ставки оклада.

5.33. Работодатель своевременно информирует работников колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.34. Работодатель обязуется извещать в письменной форме персонально каждого работника колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок по заработной плате).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников колледжа на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;

- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;
- обеспечивать выделение необходимых средств для обеспечения контроля факторов производственной среды и трудового процесса, создания безопасных условий труда в колледже, а именно на:
 - измерение эффективности вентиляционных систем;
 - измерение параметров электробезопасности;
 - доведение показателей световой среды до санитарных норм.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в колледже.
- Организация профилактической работы по снижению травматизма в КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных технологий и бизнеса».
- Организация работы комиссий по контролю за состоянием охраны труда.
- Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.
- Организация пропаганды по охране труда.
- Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда Работников колледжа.
- Проведение специальной оценки условий труда.
- 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 знания требований охраны труда.
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

6.3. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Совета колледжа и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на ежегодном собрании трудового коллектива колледжа.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников колледжа, в т.ч. предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства из всех источников финансирования в размере - до 2% от фонда заработной платы.

6.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет. В состав комиссии включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в

состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации.

6.7. Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий колледжа требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции Работодателя, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

6.8. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.9. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.10. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.11. С целью создания безопасных условий труда в колледже Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

6.12. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.13. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает прохождение периодического медицинского осмотра работников колледжа согласно перечню профессий и должностей, утверждаемому ежегодно Роспотребнадзором.

6.14. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает:

6.14.1. Единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей.

6.15. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечивать работникам с вредными и опасными условиями труда (кабинет химии, биохимии, физический, АХЧ и др. подразделения) в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и опасными условиями труда.

6.16. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения колледжа, а также вахту средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно.

6.17. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в колледже.

6.18. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением

законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения колледжа;
- получать по требованию от Работодателя необходимые документы, сведения и объяснения;
- проверять работу коммуникационных систем и точки общественного питания.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченным по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.19. В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего распорядка колледжа.

6.20. Работник колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;
- содействие по улучшению жилищных условий сотрудников и получению нуждающимся социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовый зал, спортивные залы, музей колледжа). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной (актовый зал, спортивные залы, музей колледжа) и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, работников колледжа и членов их семей.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине Работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5.2. Выплаты производятся по приказу директора.

7.5.3. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и работников колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю.

7.5.4. Создавать условия для оздоровления работников.

7.6. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов. Режим работы столовой устанавливается с учетом мнения Профкома.

7.7. Работодатель и Профком обязуются:

7.7.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа, по мере финансовой возможности.

7.7.2. Совместно с Профкомом, за счет средств профкома, организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников колледжа и их семей:

- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжные вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки по Алтайскому краю, в театры, музеи и т.п.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Выделять из средств профсоюзного бюджета членам профсоюзной организации, денежные средства к праздничным дням «Новый год», «8 марта», «23 февраля», «День учителя», похороны близких родственников, мероприятий по проведению спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Конкретные размеры средств, определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома колледжа.

7.8.2. Выделять из своего годового бюджета материальную помощь членам профсоюза на основании решения Профкома.

7.8.3. Работодатель совместно с Профкомом колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

7.9.1. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.9.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия) и отдых работников.

7.9.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель привлекает средства от приносящей доход деятельности учреждения или изыскивает другие источники финансирования.

7.10. Работодатель оказывают содействие Совету ветеранов колледжа.

7.11. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения массовых мероприятий.

7.12. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- в случае длительной болезни на приобретение лекарственных препаратов;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- в других экстренных случаях.

Работодатель на основании ходатайства Профкома издаёт приказ о выделении материальной помощи работнику.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.13. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными

планами колледжа. Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска.

Для работников колледжа в производственных целях последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

Раздел 8. **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА**

Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников «Алтайской краевой общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности РФ», Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников колледжа.

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;

- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете Колледжа или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- тарификационная комиссия;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по аттестации рабочих мест;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета колледжа и Совета директора.

8.9. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников колледжа.

8.10. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже. Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтер-расчетчик. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

8.11. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- услуги множительной техники.

8.12. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза работников «Алтайской краевой общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности РФ», и профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера,

касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

8.13. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.14. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

8.15. Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.16. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома (его заместителя), – с согласия Крайкома Профсоюза работников «Алтайской краевой общественной организации профсоюза работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности РФ».

8.17. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе администрации в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.17 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.18. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Профкома.

8.19. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

9.2. Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется администрацией подразделения, профсоюзным комитетом, председателем профсоюзной

организации. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 7-9 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте колледжа.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.5. Работодатель отчитывается по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции работников колледжа, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этой же конференции Работодатель принимает обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.6. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.8. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.9. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.10. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 24 марта 2017 года – и действует до 24 марта 2020 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

10.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.5. Профком обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.

Профком колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в -3 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у директора колледжа, второй экземпляр – у профсоюзной организации колледжа, третий экземпляр передается в регистрирующий орган для уведомительной регистрации.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
Листов *30 / тридцать листов*
Директор КГБПОУ «Алтайский колледж промышленных
технологий и бизнес»

С.Г. Карабиц

«4»

