

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Министерство социального развития,  
труда и занятости Республики Калмыкия

Подпись \_\_\_\_\_

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Регистрационный № 12-11-04-19  
« 2 » 04 . 2019 г.

Ассоциация профсоюза работников  
сферы транспорта и промышленности,  
автомобильного транспорта и  
лесного хозяйства Республики Калмыкия



Подпись \_\_\_\_\_ В.У. Очиров

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Республики Калмыкия  
«Элистинский политехнический колледж»  
на 2019 – 2022 годы

От работодателя:  
Директор БПОУ РК «Элистинский  
политехнический колледж»

\_\_\_\_\_



Принят общим собранием работников БПОУ РК  
«ЭПК» \_\_\_\_\_ 2019 г.



От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
БПОУ РК «ЭПК»

\_\_\_\_\_ Е.А. Пова



## 1. Общие положения

В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Калмыкия «Элистинский политехнический колледж», вступившее в трудовые отношения с работниками (далее ЭПТК, колледж).

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с колледжем.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в колледже и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем БПОУ РК «ЭПТК», в лице его представителя директора Дундуева К.Б., и Работниками колледжа, представленными первичной профсоюзной организацией ЭПТК в лице председателя профсоюзного комитета Пода Е.А. (далее – профком), в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

Полномочность представителей Работодателя и Работников подтверждена их уставными документами.

**1.2.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ЭПТК как единственного полномочного представителя Работников, ведущего коллективные переговоры от их имени, защищающего их интересы при заключении или изменении Договора, осуществлении контроля за его исполнением.

**1.3.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

**1.4.** Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, Уставом БПОУ РК «ЭПТК» с целью:

- регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих эффективную деятельность, успешное долгосрочное развитие;

- определение взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и созданию дополнительных по сравнению с законодательством Российской Федерации социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

**1.5.** Стороны договорились, что Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ст.9 ТК).

**1.6.** Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. За три месяца до окончания срока действия Договора любая

из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. По соглашению сторон Договора срок действия настоящего Договора может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.7.** Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Договор. При смене формы собственности ЭПТК Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

**1.9.** Подписанный сторонами Договор, приложения к нему в течение семи дней со дня подписания направляются представителем Работодателя в Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия для уведомительной регистрации.

**1.10.** Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

**1.11.** Все изменения и дополнения Договора производятся по письменному соглашению, принятому постоянно действующей комиссией с равным представительством от Работодателя и Профкома работников.

**1.12.** Стороны, подписавшие Договор, пришли к соглашению:

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

б) работники, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Договора, отказываются от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешают их путем переговоров.

## **2. Права и обязанности сторон Договора**

**2.1.** Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности колледжа, повышение качества обучения, на рост престижа и рейтинга колледжа, конкурентоспособности выпускников на рынке труда;
- содействовать развитию социального партнерства в колледже.

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

**2.2.1.** Добиваться успешной деятельности колледжа, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работающих.

**2.2.2.** Соблюдать законы, соглашения и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Договора, трудовые договоры с работниками.

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

**2.2.4.** Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

**2.2.5.** Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором.

**2.2.6.** Организовать систематическую работу повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников колледжа в соответствии с законодательством РФ.

**2.2.7.** Принимать локальные нормативные акты по социально-экономическим и трудовым вопросам с учетом мнения Профкома работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором.

**2.2.8.** Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности.

**2.2.9.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

**2.2.10.** Отчислять денежные средства «Представительному органу» на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

**2.2.11.** Рассматривать представления Профкома работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

**2.2.12.** Сотрудничать с Профкомом работников и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

**2.2.13.** Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

**2.2.15.** Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим).

### **2.3. Работники обязуются:**

**2.3.1.** Соблюдать Устав ЭПТК, Правила внутреннего распорядка, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и в объеме, определенном должностной инструкцией и локальными нормативными актами.

**2.3.2.** Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж ЭПТК, способствовать воспитанию у студента чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной колледж.

**2.3.3.** Постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, совершенствовать теоретические знания и практические умения.

**2.3.4.** Бережно относиться к имуществу колледжа, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

**2.3.5.** Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

**2.3.6.** Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба «Работодателю», его имуществу и финансам.

**2.3.7.** Соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии.

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

**2.3.9.** Не разглашать сведения научного, технического, технологического, финансово-экономического характера, составляющие коммерческую тайну колледжа.

**2.3.10.** Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

**2.3.11.** Проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками и обучающимися колледжа, соблюдать нормы профессиональной этики; содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и колледже.

**2.3.12.** Соблюдать режим запрета курения на территории и в помещениях колледжа.

#### **2.4. Обязанности «Представительного органа»:**

**2.4.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

**2.4.2.** Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

**2.4.7.** Направлять учредителю БПОУ РК «ЭПТК» заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

**2.4.8.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**2.4.9.** Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**2.4.10.** Участвовать в работе по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников колледжа, обеспечению их новогодними подарками.

**2.4.11.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

**2.4.12.** Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**2.4.13.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**2.4.14.** Участвовать в работе колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

**2.4.15.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

**2.4.16.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

**2.4.17.** Проводить между работниками разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

**2.4.18.** Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**2.4.19.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**2.5.** Работодатель имеет право:

**2.5.1.** Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, настоящим договором и трудовыми договорами.

**2.5.2.** Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора.

**2.5.3.** Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

**2.5.4.** Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

**2.5.5.** Привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.6.** Работники имеют право:

**2.6.1.** На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

**2.6.2.** На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и трудовым договором.

**2.6.3.** На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

**2.6.4.** На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

**2.6.5.** На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

**2.6.6.** На подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

**2.6.7.** На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

**2.6.8.** На участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Договором, иными федеральными законами формах.

**2.6.9.** На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

**2.6.10.** На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

**2.6.11.** На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Договором, иными федеральными законами.

**2.6.12.** На возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

**2.6.13.** На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3. Трудовые отношения**

**3.1.** Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего распорядка.

**3.2.** Трудовые отношения регулируются между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом ЭПТК, настоящим Договором.

**3.3.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными и правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

**3.5.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**3.6.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**3.7.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, в начале каждого учебного года устанавливается приказом директора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись, и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель

должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**3.8.** При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**3.9.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.10.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

**3.11.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**3.12.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя БПОУ РК «ЭПТК», возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в этом случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

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

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



групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в БПОУ РК «ЭПТК» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**3.14.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**3.15.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ).

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**4.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется:

**4.1.** Не позднее, чем за 2(два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставить в «Представительный орган» письменные сведения о сокращении численности или штатов работников.

**4.2.** При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3(три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставить в «Представительный орган» письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

**4.3.** Предупредить каждого Работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

**4.4.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.5.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.82 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82, 373 ТК РФ).

**4.6.** Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 ТК РФ.

**4.7.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж».

**4.8.** Стороны договорились, что:

**4.8.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо

лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.8.2.** При появлении новых рабочих мест в БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж» (ст.91 ТК РФ) (**приложение № 1**), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж».

**5.2.** Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленного из расчета 40-часовой рабочей недели. При этом предусматривается возможность применения пятидневной рабочей недели (**приложение № 1**).

При работе по совместительству за пределами основной работы продолжительность рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

**5.4.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 25 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

**5.5.** Расписание занятий составляется администрацией колледжа исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха студентов и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, объем педагогической нагрузки которых не превышает 720 часов в год, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.6.** Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в кружковой работе, внеклассной работы по физическому воспитанию и др.

Администрация колледжа может привлекать педагогических работников и мастеров производственного обучения к дежурству по колледжу в рабочее время. График дежурства составляется на семестр и утверждается директором колледжа.

**5.7.** По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

**5.8.** Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**5.9.** Привлечение к сверхурочным работам в случаях, перечисленных в части 2 ст. 99 ТК РФ, производится с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома работников колледжа. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется по письменному распоряжению Работодателя.

**5.10.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**5.11.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также работ по графикам сменности.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

В случаях, предусмотренных частью 3 ст. 113 ТК РФ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома работников колледжа. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

**5.12.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

**5.13.** По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

**5.14.** Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**5.15.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

**5.17.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

**5.18.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в *Приложении № 4* к настоящему Договору.

**5.19.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень указанных категорий работников и продолжительность дополнительного отпуска приводится в *Приложении № 3* к настоящему Договору.

**5.20.** Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением заработной платы:

- в случае регистрации брака – 3 рабочих дня,
- в случае смерти близкого родственника – 3 рабочих дня, без учета времени нахождения в дороге,
- в случае рождения ребенка отцам новорожденных детей – 1 рабочий день,
- при стихийном бедствии, аварии в доме, паводке и т.д. – до 2 рабочих дней в году,
- для сопровождения детей в 1 класс школы – 1 рабочий день,
- проводы детей в армию – 1 рабочий день,
- при необходимости ухода за больным членом семьи, когда листок нетрудоспособности не выдается – до 2 рабочих дней в году.

**5.21.** Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых

выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

**5.22.** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**5.23.** По заявлению работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим хроническим заболеванием, до достижения им возраста 3-х лет, указанный отпуск ежегодно продлевается на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста.

**5.24.** Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

**5.25.** Директор в целях поощрения и стимулирования труда работника по согласованию с Представительным органом при наличии средств в колледже может предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

**5.26.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. Оплата труда**

**6.** Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Системы оплаты труда в учреждении устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников (*Приложение № 2*), иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома, в соответствии с трудовым законодательством.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**6.1.1.** Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

**6.1.2.** В заработную плату сотрудника входят:

- должностной оклад;
- оплата за работу по внутреннему совместительству;
- надбавки, доплаты и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами.

Заработная плата преподавательского состава формируется:

- исходя из общего объема педагогической нагрузки по каждому предмету на данный учебный год по колледжу и уровня квалификации преподавателя;

- вознаграждение за классное руководство, заведывание кабинетом, иные доплаты и надбавки, в т.ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ.

**6.2.** Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний.

**6.3.** Выплата заработной платы, материальной помощи и других выплат членам коллектива осуществляется согласно бюджетному финансированию при поступлении денег 2(два) раза в месяц путем перечисления денежных средств на банковскую карту или лицевой счет работников в установленные сроки:

аванс – 15,16,17 (текущего месяца);

расчет – 4,5,6 (следующего месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

**6.4.** Выплаты заработной платы и иные выплаты по оплате труда осуществляются путем перечисления бухгалтерией колледжа (или организацией, осуществляющей бухгалтерский учёт финансово-хозяйственной деятельности колледжа) положенных к оплате средств работников и студентов на пластиковые карты или лицевые счета работников и студентов через банк, с которым заключен договор.

**6.5.** Экономия фонда заработной платы за год по сметам расходуется по решению директора и направляется на премирование в соответствии с Положением об оплате труда работников БПОУ РК «ЭПТК» (*Приложение № 2*).

**6.6.** Все надбавки к заработной плате, устанавливаемые в пределах фонда заработной платы колледжа, оформляются приказом директора или отражаются в трудовом договоре, которые при качественной, инициативной работе, выполняемой в установленные сроки, могут увеличиваться, а при невыполнении планов работ, приказов и поручений администрации по решению директора могут уменьшаться.

Все надбавки выплачиваются в пределах фонда заработной платы и при наличии его экономии.

**6.6.1.** При установлении надбавок учитывать:

- особые успехи в НИР, написание монографий, диссертаций;
- разработку новых учебных курсов и планов, методических рекомендаций;
- рецензирование научных и научно-методических работ;
- систематическую внеклассную, клубную, кружковую работу, классное руководство и другие виды внеаудиторной работы;
- количество публикаций;
- качество, интенсивность, сложность, вредность выполняемой и порученной работы.

**6.7.** При наличии новых нормативных актов РФ, тарифных соглашений, коллективных договоров, присуждении учёной степени и присвоении учёного звания производится соответствующее изменение в оплате труда.

**6.8.** Премирование работников, добивающихся наиболее высоких достижений в работе, в повышении эффективности и качества учебной, социальной, научной и хозяйственной деятельности осуществляется по представлению руководителей методических объединений или директором самостоятельно по согласованию с Советом колледжа по системным показателям.

**6.9.** Юбилеям-преподавателям и работникам колледжа выплачивается единовременное вознаграждение (при наличии внебюджетных средств) по приказу директора колледжа.

**6.10.** Администрация регулярно вывешивает на доске объявлений нормативные документы, содержащие сведения об изменении размеров минимальной заработной

платы, единой тарифной ставки, порядке начисления заработной платы работникам колледжа.

Трудовой коллектив своевременно информируется о возможных задержках выплаты заработной платы и их причинах.

Не реже одного раза в год директор колледжа информирует трудовой коллектив о поступлении и расходовании средств из всех источников финансирования.

**6.11.** Изменение коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента к ставке заработной платы (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из нового коэффициента, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.12.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Предусматриваются следующие виды компенсационных выплат:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**6.13.** При распределении фонда выплат стимулирующего характера учитываются интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; выполнение особо важных и срочных работ; премиальные выплаты. Конкретные размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников определяются Положением об оплате труда, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

**6.14.** На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**6.15.** Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

**6.16.** Работнику, выполняющему в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за

совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Соглашение о совмещении профессий (должностей) может заключаться на определенный срок или без указания срока.

Временным заместительством считается исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника, а также совмещение профессий (должностей) возлагается на другого работника приказом (распоряжением) руководителя. В приказе указывается должность, по которой работник будет выполнять работы, объем и сроки выполняемых работ, размер доплаты.

Доплата устанавливается в размере от 10 до 100 процентов от часовой ставки или оклада работника по основной работе.

**6.17.** По выходу педагогического работника из творческого отпуска или отпуска по уходу за ребенком по достижении им 1,5-3-х лет данному преподавателю в течение года осуществляется выплата заработной платы по прежней квалификационной категории.

**6.18.** Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ) - на основании ст.236 ТК РФ.

**6.19.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор БПОУ РК «Элистинский политехнический колледж».

**6.20.** Работникам колледжа может оказываться материальная помощь за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (отца, матери, брата, сестры, супруга или супруги, детей) на основании заявления работника с приложением соответствующих документов в размере 4000,00 /четыре тысяч/ рублей;

- при достижении пенсионного возраста: женщин – 55 лет, мужчин - 60 лет в размере 3000,00 /три тысяч/ рублей;

- в связи с юбилейными датами 50, 70, 80 лет в размере 3000,00 /три тысяч/ рублей;

- в связи с тяжелой, продолжительной болезнью сотрудника с приложением соответствующих документов, в размере одного должностного оклада;

- в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств, при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов) в размере одного должностного оклада.



## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

**7.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**7.1.** Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд БПОУ РК «ЭПТК». Профессиональная переподготовка специалистов организуется с целью получения ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

**7.2.** Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития БПОУ РК «ЭПТК».

**7.3.** Работодатель обязуется:

**7.3.1.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

**7.3.2.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

**7.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**7.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173,174, 176 ТК РФ.

**7.3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ работникам для прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

**7.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством РФ и РК и по ее результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Педагогические работники, находящиеся в предпенсионном возрасте (1-2 года до выхода на пенсию), аттестацию педагогических работников не проходят.

## **8. Охрана и обеспечение безопасных условий труда**

**8.1.** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст.212 ТК РФ).

**8.2.** Работодатель обязан обеспечить:

**8.2.1.** Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

**8.2.2.** Создание и функционирование системы управления охраной труда

**8.2.3.** Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**8.2.4.** Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

**8.2.5.** Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8.2.6.** Приобретение и выдачу за счет средств Колледжа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

**8.2.7.** 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.

**8.2.8.** Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

**8.2.9.** Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

**8.2.10.** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

**8.2.11.** Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

**8.2.12.** Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

**8.2.13.** Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

**8.2.14.** Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**8.2.15.** Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

**8.2.16.** Проведение в установленном порядке расследования несчастных случаев на производстве с работниками и их профессиональных заболеваний.

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать директора обо всех случаях производственных травм.

**8.2.17.** Разработку и утверждение с учетом мнения Представительного органа инструкций по охране труда для Работников.

**8.2.18.** Разработку программы, так называемого «Нулевого травматизма», основанной на принципах ответственности руководителя и каждого работника за безопасность, соблюдения всех обязательных требований охраны труда, вовлечения работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда, обеспечения выявленных опасностей, оценки и контроля за рисками на производстве, проведения регулярных аудитов безопасности, непрерывного обучения и информирования персонала по вопросам охраны труда.

**8.3.** С целью создания нормальных условий труда при осуществлении педагогической деятельности в колледже обеспечивает:

а) наличие столов и стульев для студентов и преподавателей каждой учебной аудитории в соответствии с её вместимостью, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок (для досок);

б) уровень освещенности и температурный режим, соответствующих нормативам; отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающих нормативы;

в) чистоту аудиторий и коридоров;

г) наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных работ;

д) наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

е) работу гардеробов во всех учебных корпусах;

ж) организацию подготовки колледжа к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным директором.

**8.4.** Готовность учебных корпусов, лабораторий, аудиторий и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе – сентябре проверяется комиссией, создаваемой приказом директора. Руководители структурных подразделений, коменданты учебных корпусов осуществляют подготовку вверенных им помещений и ежегодно предъявляют их к приемке комиссии, согласно плану мероприятий. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

**8.5.** Организует ежедневный осмотр комендантами учебных корпусов вверенного им аудиторного фонда с фиксированием результатов осмотра в специальных журналах. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

**8.6.** Проводит не реже одного раза в квартал в колледже санитарный день по уборке помещений.

**8.7.** Организует совместно с Профкомом работников два раза в год (весной и осенью) работы по благоустройству территории колледжа силами работников и студентов колледжа.

**8.8.** Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

**8.9.** Обеспечивает тепловой режим в помещениях колледжа в соответствии санитарно-техническими нормами и правилами труда. Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15° - 17 °С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15 °С;
- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПИН – 2.2.4545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

**8.10.** Регулярно доукомплектовывает медицинские аптечки в подразделениях необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

**8.11.** Создает условия нормального функционирования медпункта.

**8.12.** Организует дополнительную диспансеризацию работников, проводимую Минздравом России и направленную на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

**8.13.** Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно требованиям приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

**8.14.** Представительный орган колледжа:

**8.14.1.** Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны Работодателя.

**8.14.2.** Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

**8.14.3.** Избирает уполномоченных по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессионального союза имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**8.14.4.** Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

**8.14.5.** Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками колледжа.

**8.14.6.** Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

**8.14.7.** Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

**8.14.8.** В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя).

**8.15.** Работник обязан:

**8.15.1.** Соблюдать требования охраны труда.

**8.15.2.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

**8.15.4.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья. В том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления).

**8.15.5.** Проходить обязательные медицинские осмотры.

## **9. Гарантии и компенсации**

**9.1.** Под гарантиями в настоящем Договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление представленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**9.2.** Под компенсациями в настоящем Договоре понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законом РФ.

**9.3.** Стороны договорились, что работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях, а также организует в учреждении общественное питание (столовая).

## **10. Права и гарантии профсоюзной деятельности**

**10.** Стороны договорились о том, что:

**10.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

**10.3.** Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**10.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза работников образования и строительства, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

**10.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

**10.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ).

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

**10.7.** Председателю профкома устанавливается ежемесячная компенсационная выплата от 10% до 40% от ставки (оклада) (ст.377 ТК РФ).

**10.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

**10.10.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**10.11.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

**10.12.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) (ст. 144 ТК РФ),
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и /или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- установление оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- о применении систем нормирования труда (ч.2. ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 189, 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и порядке формирования комиссий по расследованию несчастных случаев (части 1,2,14 ст.229 ТК РФ);
- утверждение перечня профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).

## **11. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон**

**11.1** Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (*Приложение № 1*), являющимися неотъемлемой частью Договора.

**11.2.** Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и др.

**11.3.** Материальная ответственность Работодателя и работников устанавливается настоящим Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

**11.4.** Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

**11.5.** При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в соответствии с действующим законодательством РФ за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**11.6.** Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в

том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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

**11.8.** Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

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

**11.10.** Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ).

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

**11.12.** Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

**11.13.** Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.



## **12. Заключительные положения.**

**12.** Стороны договорились, что:

**12.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**12.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**12.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодие.

**12.4.** Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**12.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

**12.7.** Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию настоящего Договора.

**12.8.** Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По соглашению сторон договора срок действия настоящего договора может быть продлен на срок не более трех лет.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575774

Владелец Васькина Галина Васильевна

Действителен с 27.10.2021 по 27.10.2022