

Федеральное агентство воздушного транспорта

Егорьевский авиационный технический колледж имени В.П.Чкалова – филиал
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Московский государственный технический университет
гражданской авиации» (МГТУ ГА)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Егорьевского авиационного технического колледжа

имени В.П.Чкалова – филиала федерального

государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования

«Московский государственный технический университет

гражданской авиации»

(Срок действия с 27 марта 2018 по 26 марта 2021г.)

Принят на конференции трудового
коллектива Егорьевского АТК
имени В.П.Чкалова- филиала МГТУ ГА

27 марта 2018 г. Протокол № 1.

Представитель работодателя

Директор Егорьевского АТК
им. В.П.Чкалова - филиала МГТУ ГА

А.В.Шмельков

дата



Представитель работников

Председатель профсоюзного
комитета Егорьевского АТК
им. В.П.Чкалова

Б.И.Фонин

дата



Егорьевск 2018

Коллективный договор на 2018-2021гг. между Егорьевским авиационным техническим колледжем имени В.П.Чкалова – филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) и профсоюзным комитетом Егорьевского авиационного технического колледжа имени В.П.Чкалова, представляющим интересы работников колледжа.

Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- Федеральным Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
- Уставом МГТУГА;
- Положением о Егорьевском АТК имени В.П.Чкалова – филиале МГТУ ГА;
- иными правовыми нормативными актами Российской Федерации в целях дальнейшего совершенствования и развития договорного регулирования социальных и трудовых отношений между колледжем и профсоюзным комитетом, достижения взаимопонимания между сторонами и установления за счет средств учебного заведения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, трудовых и социально-бытовых льгот для работников, гарантий деятельности профсоюзного комитета.

Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители профсоюзного комитета, представители колледжа, действуя в соответствии с Конституцией и законодательством Российской Федерации, руководствуясь необходимостью согласия в коллективе и обеспечения социальных гарантий для работников колледжа, стремясь к обеспечению договорного регулирования социально-трудовых отношений, обязуясь строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов сторон, с учетом реальных возможностей, выполнения договоренностей, достигнутых в ходе двусторонних консультаций, заключили настоящий договор, определяющий согласованные позиции по основным принципам защиты социально-экономических интересов работников и работодателя в предстоящий период и их совместные действия по его реализации.

Стороны, заключившие настоящий договор, соблюдая нормы законодательства, принцип добровольности принятых обязательств и реальность обеспечения принимаемых положений, обязуются:

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Егорьевском АТК имени В.П.Чкалова – филиале МГТУ ГА и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Сторонами Коллективного договора являются: Егорьевский авиационный технический колледж имени В.П.Чкалова – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) в лице директора Шмелькова А.В. (далее – Работодатель) и работники колледжа, представленные профсоюзным комитетом Егорьевского авиационного технического колледжа имени В.П.Чкалова, в лице его председателя Фомина Б.И. (далее - профком).

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- условий труда, занятости, переобучения;
- условий высвобождения работников;
- продолжительности рабочего времени и отдыха;
- оплаты труда, улучшения условий и охраны труда;
- социальных гарантий, льгот и компенсаций;
- взаимоотношений Работодателя и профкома и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Договор заключен в соответствии с основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон участия в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, решаемых сторонами;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль выполнения Договора;
- ответственность сторон, представителей сторон за невыполнение условий Договора.

1.3. Работодатель признает профком как организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах всех работников колледжа в равной степени, а также имеющую преимущественное право на заключение Коллективного договора от имени всех работников, контроль за его исполнением.

Работодатель и профком принимают на себя обязательство вести переговоры о заключении Коллективного договора в духе доброй воли и взаимопонимания.

1.4. Работодатель и профком пришли к соглашению, что для ведения переговоров о заключении Коллективного договора в колледже создается на паритет-

ных началах комиссия из представителей работодателя и трудового коллектива. Состав комиссии указан в Приложении № 1.

Представители работодателя и профкома обязуются по мере необходимости по письменному уведомлению сторон встречаться во взаимосогласованное время и в отведенном месте для ведения коллективных переговоров с целью заключения договора (соглашения), а также для урегулирования любых вопросов в рамках действующего договора.

1.5. Договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и рассылается в подразделения колледжа, где доводится до сведения работников.

1.6. Подписанный сторонами Договор с Приложениями в 7-дневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.7. Договор сохраняет свое действие до заключения нового договора, в случае изменения структуры или личного состава, смены руководителя, изменения наименования колледжа.

При реорганизации колледжа Договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества колледжа действие Договора сохраняется в течение 3-х месяцев.

1.8. Стороны вправе в течение трех месяцев до окончания действия Договора или в других необходимых случаях (пересмотр, внесение изменений, дополнений в договор) внести официальное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая в 7-дневный срок обязана начать переговоры. Действие Договора продлевается до момента заключения нового договора.

Проект нового Договора должен быть представлен в подразделения колледжа для обсуждения не менее чем за две недели до проведения конференции трудового коллектива по рассмотрению и принятию нового Договора.

1.9. Если к моменту окончания срока действия заключенного Коллективного договора ни одна из сторон не заявила о необходимости его пересмотра, то действие заключенного Договора распространяется на следующий годичный период, но не более чем до 3-х лет подряд (с момента подписания договора).

1.10. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон на основании совместного решения (протокола) с обязательным последующим оповещением работников.

Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься в период проверки его выполнения.

Все поправки в Коллективный договор оформляются письменно в виде приложений, являющихся неотъемлемой частью договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся без согласования сторон, если большие льготы будут представлены по вновь принимаемым законам РФ.

Стороны пришли к согласию, что нарушение требований о порядке внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор дает основание любой стороне договора считать данные изменения и дополнения не имеющими юридической силы.

1.11. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.12. В случае изменения законодательства РФ в части правоотношений, установленных настоящим Договором, в сторону расширения льготных трудовых и экономических условий последние считаются утратившими силу и вступают в действие только нормы законодательства как наиболее благоприятные.

1.13. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, принятых на работу по трудовым договорам.

1.14. Председатель профкома входит в состав Совета колледжа с правом решающего голоса. Профком не несет материальной ответственности по действующему Договору.

1.15. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с действующим Коллективным договором.

1.16. Работодатель и профком обязуются неукоснительно соблюдать условия Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений на согласованных условиях.

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

2. Взаимоотношения Работодателя и профкома в части реализации прав

2.1. Система взаимоотношений между Работодателем и работниками, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, является социальным партнерством в рамках колледжа.

2.2. Профком признает роль Работодателя в организации, планировании и управлении работой колледжа.

Работодатель признает роль профкома в представлении интересов всех работников колледжа, на которых распространяется действие Коллективного договора, и право представителей профкома принимать участие в решении вопросов, затрагивающих настоящую и будущую работу учебного заведения.

2.3. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором прав профкома и содействие в его деятельности.

Работодатель признает за профкомом право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил охраны труда, порядка оплаты труда, предоставления гарантий, компенсаций и льгот и устранением выявленных нарушений.

Работодатель по письменному запросу предоставляет профкому необходимую ему информацию по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним, отношений, информирует о текущей деятельности и планах работы, об экономическом и финансовом положении колледжа.

2.4. Профком способствует Работодателю в реализации задач, определенных Уставом МГТУ ГА, Положением о Егорьевском АТК имени В.П.Чкалова – филиале МГТУ ГА.

Профком осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и охране труда, разрабатывает предложения Работодателю по совершенствованию этой работы, соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

2.5. Представители профкома входят в состав комиссий (комитетов) по аттестации, социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и других, участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися, с возмещением вреда причиненного здоровью, отстаивают интересы работающих членов профсоюза в вопросах обеспечения безопасных условий труда.

2.6. Профком защищает законные права и интересы работников путем участия своих представителей в примирительных комиссиях, КТС, трудовых арбитражах, судебных заседаниях и других законодательных органах, за исключением работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и прогуливающих без уважительной причины.

Профком обеспечивает защиту интересов членов профкома, а также работников, не являющихся членами профкома, но перечисляющих профкому в целях защиты своих трудовых прав денежные средства в размере 1% от заработной платы. Оказывает бесплатную юридическую помощь по вопросам защиты их социально-экономических интересов и трудовых прав.

2.7. Работодатель и профком договорились, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профкома, членские профсоюзные взносы удерживаются из их заработной платы и в недельный срок после начисления заработной платы бесплатно перечисляются Работодателем на счет профкома.

2.8. Профком содействует уменьшению социальной напряженности в трудовом коллективе, поддерживает инициативы, направленные на улучшение учебного процесса, улучшение условий труда, укрепление трудовой дисциплины и организованности в колледже, на привлечение дополнительных источников финансирования деятельности колледжа.

Профком участвует в организации и проведении культурно-массовых мероприятий в коллективе.

Профком контролирует соблюдение графиков сменности и графиков отпусков, Правил внутреннего трудового распорядка, а также порядка и условий предоставления работникам дополнительных отпусков с учетом производственных и финансовых возможностей колледжа.

Профком осуществляет систематический сбор и обобщение предложений работников колледжа для включения их в Коллективный договор.

Профком контролирует состояние общественного питания в столовой и буфете колледжа, условия проживания в общежитиях.

2.9. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, при сокращении численности или штата работников Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома.

2.10. Работодатель перечисляет профкому денежные средства на проведение детских новогодних праздников, приобретение новогодних подарков, проведение физкультурно-оздоровительной работы, оказание адресной помощи, проведение детской оздоровительной кампании, на приобретение санаторно-курортных путевок для работников колледжа и проведение других мероприятий.

Сумма и периодичность денежных средств, перечисляемых Работодателем профкому, устанавливается в соответствии с решением Совета колледжа.

Средства, остающиеся от смет на проведение мероприятий и полностью не израсходованные, переходят в свободный остаток бюджетных средств по смете профкома и используются на уставную деятельность профкома.

2.11. Профком совместно с Работодателем контролирует правильность расходования средств государственного фонда социального страхования.

2.12. Работодатель предоставляет возможность профкому информировать работников о деятельности профкома и оповещать работников колледжа о своих мероприятиях через электронные, наглядные и другие средства информации колледжа.

Работодатель для обеспечения деятельности профкома предоставляет в бесплатное пользование необходимые помещения, при этом администрация колледжа осуществляет хозяйственное содержание помещений, ремонт, обеспечивает отопление, освещение и предоставляет необходимое для работы оборудование.

Работодатель предоставляет профкому через соответствующие службы колледжа возможность бесплатно пользоваться телефоном, почтовой, факсимильной и другой связью, интернетом, электронной почтой, множительной и вычислительной техникой для решения организационных задач профкома.

Профком обеспечивает сохранность выделяемых согласно приемо-передаточному акту помещений, имущества.

2.13. Члены выборных коллегиальных органов профкома, не освобожденные от основной работы, на время выполнения ими профсоюзных функций освобождаются от нее (не более чем на 4 часа в неделю), если это не влечет за собой нанесения ущерба основной деятельности. Время выполнения общественных обязанностей согласовывается с администрацией подразделений. Данное освобождение от работы не уменьшает размер любых денежных выплат и всех видов материального поощрения.

Работодатель предоставляет освобожденным от производственной работы профсоюзным работникам после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии равноценную работу (должность).

2.14. Работники, избранные в состав профкома и не освобожденные от производственных обязанностей, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и переводу на другую работу, кроме случаев ликвидации отдела,

должности, организации, появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии без предварительного согласования с профкомом, а председатель профкома – без согласия территориального комитета профсоюза.

Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на период их обучения в системе профсоюзного обучения с сохранением за ними заработной платы.

2.15. Работники трудового коллектива обязуются:

- добросовестно и качественно выполнять трудовые обязанности, соблюдать производственную дисциплину, правила техники безопасности и охраны труда;
- повышать свой профессионализм;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав университета, Положение о колледже;
- бережно относиться к имуществу колледжа. В случае повреждения или утраты инструмента, инвентаря, оборудования работник, обучающийся возмещает нанесенный колледжу прямой действительный ущерб, передает равноценное имущество или восстанавливает поврежденное в соответствии с законодательством;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим, 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя;
- на территории колледжа, на рабочем месте не курить, не появляться в нетрезвом состоянии и не употреблять спиртные напитки.

2.16. Работники трудового коллектива имеют право:

- пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством, достигнутой сторонами договоренностью и настоящим Коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой и учебной, к специалистам и руководителям колледжа;
- в случае возникновения трудового спора обращаться в комиссию по трудовым спорам;
- участвовать через представительство в Совете колледжа в управлении колледжем, вносить предложения по улучшению работы учебного заведения;
- рассматривать и утверждать проект Коллективного договора в соответствии с законодательством;
- рассматривать и обсуждать через представительный орган колледжа Правила внутреннего трудового распорядка;
- избирать комиссию по трудовым спорам;
- избирать уполномоченных лиц по вопросам охраны труда;

- решать иные вопросы в соответствии с законодательством, Коллективным договором.

Дополнительно члены профкома имеют право:

- на защиту своих законных прав и интересов в любом профсоюзном органе;
- на бесплатную юридическую помощь, оказываемую профсоюзными органами;
- обращаться в профсоюзный комитет с просьбой представлять его интересы в комиссии по трудовым спорам и суде при решении индивидуальных трудовых споров, связанных с работой в коллективе;
- получать путевки на санаторно-курортное лечение для себя и членов семьи;
- другие права в соответствии с законодательством, Коллективным договором.

2.17. Все новые требования и предложения, а также возникающие споры по предмету Договора проходят обсуждение на заседании профкома или конференциях трудового коллектива и основываются на действующем трудовом законодательстве.

3. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.

Условия высвобождения, обучение

3.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности, качества подготовки специалистов, сохранение рабочих мест.

Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала.

3.2. Стороны Договора признают, что основной формой занятости в колледже является работа по трудовому договору, заключенному в письменной форме.

3.3 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.

Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и основание для его заключения. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, установленных ст. 79 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой и служебной тайн, об обязанности работника отработать после обучения не менее установ-

ленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего Договора.

Работники, принимаемые на работу в колледж, должны быть ознакомлены с их должностными инструкциями, Уставом университета, Положением о колледже, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. В необходимых случаях колледжем могут быть заключены договоры гражданско-правового характера.

3.6. Работодатель при кратковременном снижении объемов деятельности обеспечивает:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные места;
- предоставление работникам по их заявлениям отпуска без сохранения заработной платы;
- другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. При массовом увольнении работников, связанном с реорганизацией, изменением организационных и технологических условий труда, сокращением объемов работ, Работодатель обеспечивает выполнение требований законодательства Российской Федерации об организации работы по содействию занятости в условиях массового увольнения.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязан:

- не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представить в профком письменные сведения о сокращении численности или штата работников колледжа;
- при массовом высвобождении работников не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представить в орган службы занятости и профком письменные сведения о сокращении численности или штата работников колледжа;
- руководствоваться преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- предупредить каждого работника персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст.178 ТК РФ.

3.9. В случае сокращения численности или штата работников колледжа Работодатель обеспечивает:

- сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;
- предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

- предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;
- предоставление работникам, не менее чем за 2 месяца предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, оплачиваемого времени для поиска работы не менее 1 дня в неделю в порядке, установленном нормативными актами;
- предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Работодатель обеспечивает сохранение права на должность не ниже занимаемой за работниками, работавшими до призыва на военную службу, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшую эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п.9 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

3.11. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, обязательно в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Работодатель при необходимости направляет работников на профессиональную подготовку, повышение квалификации.

Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

4. Рабочее время и время отдыха.

Поощрения и взыскания

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регламентируется законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, отдельными положениями о рабочем времени и времени отдыха некоторых категорий работников, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, графиками и распорядками рабочего времени, настоящим Договором.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками отпусков с учетом специфики работы подразделений, утверждается Работодателем, согласовывается с профкомом.

В соответствии с действующим законодательством в колледже устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников административно-хозяйственного, обслуживающего персонала, не имеющих прямого отношения к образовательному процессу;
- шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с одним выходным днем (воскресенье) для руководящего и учебно-вспомогательного персонала, непосредственно участвующего в организации, проведении и обеспечении учебного процесса.

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) - не более 36 часов в неделю.

4.3. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа не может превышать 40 часов в неделю.

В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная, научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, а также работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.4. Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом колледжа с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

14

4.5. Ставки заработной платы преподавательского состава устанавливаются за 3 часа в день (720 часов в год).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между занятиями, являются рабочим временем педагогических работников.

За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов. Объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять помимо основной работы за дополнительную работу не должен превышать 360 часов в год, а для заведующих отделением и других работников – 480 часов в год.

Тарификация преподавателей производится один раз в год. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.) установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В этом же порядке производится уменьшение учебной годовой нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема учебной нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленной при тарификации на начало учебного года.

4.7. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при учебной нагрузке менее 180 часов в учебном году.

4.8. В структурных подразделениях колледжа при выполнении отдельных видов работ могут устанавливаться другие режимы и параметры рабочего времени и времени отдыха, не противоречащие трудовому законодательству (сменная работа, суммированный учет рабочего времени и др.).

4.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором.

Перечень должностей работников с разделением рабочего дня на части устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

4.10. Рабочее время и время отдыха работников, для которых режимы и характеристики рабочего времени и времени отдыха отклоняются от общих пра-

вил, а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (кроме преподавателей), работников, для которых установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства, закрепляют в трудовых договорах, нормативных актах.

Работа в порядке совместительства всеми категориями работников колледжа должна выполняться во внерабочее по основной работе время.

4.11. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя с соблюдением требований трудового законодательства.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению.

4.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному и нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.14. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется и оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней возможен перенос выходных дней на другие дни.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании письменного распоряжения Работодателя. Работа в выходной день компенсируется отгулом или оплачивается в соответствии с законодательством.

4.16. Ночное время работы - с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время работникам, работающим по круглосуточному режиму работы (службы) или другим работникам, принятым специально для работы в ночное время.

4.17. За организацию учета рабочего времени, объективность ведения табеля рабочего времени несет ответственность руководитель структурного подразделения.

4.18. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, Работодатель (руководитель структурного подразделения) не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день. Появление на работе работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, влечет за собой меры дисциплинарного взыскания и может быть основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя.

Работодатель (руководитель структурного подразделения) также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.19. Работник колледжа может уйти с работы в рабочее время по уважительной причине только с разрешения руководителя структурного подразделения или администрации колледжа.

В случае неявки на работу по болезни или другой причине работники колледжа обязаны в день неявки поставить в известность руководителя структурного подразделения или администрацию колледжа о причине своего отсутствия, предоставить листок нетрудоспособности или другой оправдательный документ в день выхода на работу.

4.20. Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения преподавателями индивидуальных планов работы осуществляется председателями цикловых комиссий, заведующими отделений колледжа.

При неявке преподавателя на занятия заведующий отделением (председатель цикловой комиссии) обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем с целью предотвращения срыва занятий.

4.21. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в случаях, предусмотренных законодательством, Коллективным договором.

Отпуск преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний период.

В число календарных дней отпуска не включается период времени нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

4.22. Ежегодный основной удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам колледжа и иным категориям работников, должности которых определены законодательством, при условии ведения ими в учебном году преподавательской работы в объеме не менее 150 часов. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указываются в трудовом договоре с работником.

4.23. Несоввершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск - не менее 31 календарного дня.

Работникам-инвалидам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск - не менее 30 календарных дней в соответствии с законодательством.

4.24. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до начала очередного календарного года, и доводится до сведения всех работников.

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

4.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

4.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников колледжа по их письменным заявлениям:

до 5 календарных дней в году:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, а также в случае смерти близких им родственников;

до 14 календарных дней в году:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

- работающим пенсионерам по старости;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

до четырех недель (в августе-сентябре):

- женщинам, отправляющим ребенка в первый класс;

до 35 календарных дней в году:

- участникам Великой Отечественной войны;

до 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

18

Преподаватель может взять отпуск без сохранения заработной платы в течение учебного года только в период отсутствия учебных занятий.

4.27. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам колледжа при наличии их письменных заявлений по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность названного отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.28. Оплата отпуска работникам колледжа регулируется действующим российским законодательством.

Выплата сохраняемой зарплаты за очередной отпуск производится в дни выплаты заработной платы, но не позднее чем за три дня до начала отпуска.

При задержке финансовых средств колледжу вышестоящими организациями вопрос о переносе отпуска решается руководством колледжа по согласованию с профкомом.

4.29. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с законодательством. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

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

4.31. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, качественную подготовку специалистов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения работников колледжа:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение в Книгу Почета;
- присвоение звания «Почетный работник Егорьевского АТК им. В.П.Чкалова – филиала МГТУ ГА»;
- награждение ведомственными и государственными наградами.

Поощрения доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения, при наличии финансовых возможностей, может обеспечиваться сочетание морального и материального стимулирования труда.

4.32. Работник может быть привлечен к материальной, дисциплинарной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, локальными нормативными актами.

Работники колледжа несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным в Трудовом кодексе РФ.

4.33. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия полностью или частично.

При увольнении работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждение по итогам работы за год не выплачиваются.

4.34. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарные взыскания оформляются приказом директора колледжа по представлению непосредственного руководителя работника. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт дисциплинарного проступка и виновность конкретного работника.

4.35. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ директора колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

4.36. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (реальное уменьшение наличного имущества Работода-

теля или порча, ухудшение состояния указанного имущества) в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Материальная ответственность сторон определяется договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к договору. Договор заключается с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной законодательством РФ.

Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством РФ. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба. На работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться в судебном порядке.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие или бездействие, которым причинен ущерб Работодателю.

4.37. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.38. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам колледжа и судами.

21

4.39. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником колледжа норм профессионального поведения и (или) нормативных актов учебного заведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

4.40. Увольнение работника может быть произведено по основаниям, предусмотренным законодательством.

5. Порядок и условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени или выполнившего нормы труда, с учётом всех доплат, надбавок, стимулирующих и компенсационных выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры выплат, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Система заработной платы, размеры ставок, окладов, различного вида выплат устанавливается в соответствии с действующим законодательством Уставом университета, Положением о колледже, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников университета, Положением об образовании и распределении доходов, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности и др.

5.3. Заработная плата, как правило, перечисляется на лицевые счета работников в ОАО "Сбербанк России" либо в иной кредитной организации.

Выплата заработной платы работникам колледжа производится два раза в месяц - 4 и 19 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится в день, предшествующий ему.

Учёт фактически отработанного времени работниками колледжа ведется в таблице учёта использования рабочего времени.

5.4. Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных поощрительных выплат.

Размеры должностных окладов работников колледжа устанавливаются ректором университета на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ), с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалифи-

кации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.5. В колледже устанавливаются следующие виды оплаты труда работников:

- оплата труда по должностному окладу, определенному штатным расписанием структурного подразделения;
- почасовая оплата труда;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

5.6. Источниками формирования фонда оплаты труда в колледже являются:

- субсидии, предоставляемые колледжу из федерального бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием колледжем в соответствии с государственным заданием образовательных услуг (работ);
- иные субсидии;
- доходы, полученные от приносящей доход деятельности;
- спонсорские взносы;
- иные разрешенные законодательством РФ денежные поступления в колледж.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада).

Перечень должностей и работников, которым устанавливается надбавка, составляется руководителями соответствующих структурных подразделений, отвечающими за охрану труда, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда до 31 декабря на следующий календарный год.

Дополнения и изменения в указанный Перечень вносятся по итогам проведения аттестации рабочих мест, которую Работодатель проводит с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации на отдельном рабочем месте будет подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, указанная выплата отменяется (ч.4 ст.219 ТК РФ).

5.7.2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам колледжа, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности, объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях и продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений. Устанавливается приказом ректора университета.

5.8. Работникам колледжа могут быть установлены выплаты компенсационного характера, выплачиваемые из средств субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в зависимости от источника финансирования данного подразделения.

5.8.1. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением), устанавливаются по соглашению сторон.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе в течение полного дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.8.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.8.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается на 40% выше по сравнению с работой в нормальных условиях, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. При замене временно отсутствующего работника оплата заменяющему работнику производится в соответствии с действующим законодательством.

Работа за пределами нормальной продолжительности времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от фактически отработанного времени.

5.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях), иных нормативных актах колледжа.

Выплаты компенсационного характера включаются в расчёт среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.11. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также премии и иные выплаты.

Размеры стимулирующих выплат и надбавок работникам определяются приказами директора колледжа и, как правило, выплачиваются из средств по приносящей доход деятельности.

5.12. Работники из числа преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в соответствии с законодательством. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются Работодателем.

Оплата труда преподавателям, учебно-вспомогательному и инженерно-техническому составу, заменяющим заболевших работников, производится на условиях почасовой оплаты по истечении месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии своевременного предоставления сведений о выполнении учебной нагрузки.

В случае длительной болезни преподавателя может быть приглашен другой работник на условиях срочного трудового договора.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за нее не производится.

5.13. В колледже могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок, размеры которых определяются приказом директора и выплачиваются из средств субсидии на выполнение государственного задания:

- надбавка педагогическим работникам за руководство цикловой комиссией;
- надбавка педагогическим работникам за руководство предметной комиссией;
- надбавка педагогическим работникам за заведование кабинетом;
- надбавка педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- надбавка педагогическим работникам за классное руководство.

5.14. В колледже устанавливается стимулирующая надбавка работникам приемной комиссии, размер которой определяется приказом директора, на период с 01 июня по 31 января.

5.15. Работникам колледжа (в том числе и молодым специалистам) могут быть установлены стимулирующие доплаты и надбавки, которые, как правило, выплачиваются из средств от приносящей доход деятельности:

- за интенсивность труда и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- за работу с материальными ценностями;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указывается конкретная выполняемая работа (иная деятельность) или причины ее установления.

Критериями установления стимулирующих и поощрительных выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, дополнительных видов работ;
- обеспечение качественной работы подразделений колледжа, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления колледжем; с обеспечением безопасности колледжа, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной деятельности учебного заведения;
- качественное и оперативное выполнение особое важных заданий руководства колледжа (структурного подразделения);
- своевременная и качественная подготовка и издание монографий, учебников, учебных и учебно-методических пособий;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий и других форм практического обучения;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения колледжа;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для учащихся и работников;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению деятельности колледжа.

Поощрение работников колледжа производится на основании приказа директора.

5.16. Директору и главному бухгалтеру колледжа должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются ректором университета с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа.

Заместителям директора стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников колледжа, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественное выполнение своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно им подчиненных.

5.17. В колледже предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, иных субсидий и средств от приносящей доход деятельности, носящих стимулирующий характер:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по подразделению;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за класс квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам могут быть установлены на определенный период времени, как правило, на три месяца (квартал). По истечении срока, на который был установлен повышающий коэффициент к окладу, его выплата прекращается.

В следующем квартале повышающие коэффициенты могут быть установлены вновь с учётом показателей эффективности и результативности конкретного работника колледжа, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, завизированной заместителем директора по направлению, главным бухгалтером.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент и повышающий коэффициент по подразделению могут быть увеличены, уменьшены в размере или отменены приказом директора колледжа самостоятельно либо по представлению руководителя структурного подразделения с учетом пересмотра уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор колледжа вправе уменьшить либо отменить выплату по повышающим коэффициентам к окладу. Данное решение директор колледжа вправе принять самостоятельно или с учётом служебной записки заместителей директора по направлениям и (или) главного бухгалтера.

5.18. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен конкретному работнику директором колледжа с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Источником выплаты являются средства субсидии на выполнение государственного задания. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0.

5.19. Повышающий коэффициент к окладу по подразделению может быть установлен работнику директором колледжа с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и условий труда работника.

Источником выплаты являются средства от приносящей доход деятельности. Размер повышающего коэффициента к окладу по подразделению не может превышать 2,0.

5.20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Гражданской авиации, в Вооруженных Силах СССР и РФ (ФЗ от 27 мая 1998г. № 76-ФЗ).

Источником выплаты являются субсидии на выполнение государственного задания, иные субсидии и средства от приносящей доход деятельности, в зависимости от источника финансирования подразделения. Размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет при стаже работы:

- от 3 лет до 5 лет - 5%;
- от 5 лет до 10 лет - 10%;
- от 10 лет до 15 лет - 20%;
- от 15 лет до 20 лет - 25%;
- от 20 лет и выше - 30%.

Работники колледжа, занимающие те или иные должности в учебном заведении в рамках внутреннего совместительства и (или) совмещения профессий, доплату за выслугу лет получают только по своей основной должности.

Работники сторонних организаций, работающие в колледже на условиях штатного совместительства, доплату за выслугу лет не получают.

Работникам колледжа, работающим на неполной ставке, доплата за выслугу лет выплачивается в размере, пропорционально неполному рабочему времени, отработанному в колледже.

5.21. Повышающий коэффициент к окладу за класс квалификации устанавливается водителям служебного автотранспорта и выплачивается из средств субсидии на выполнение государственного задания.

Размер персонального повышающего коэффициента:

- 1 класс - 25%;
- 2 класс - 15%.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификацию устанавливается работникам из средств субсидии на выполнение государственного задания, иных субсидий и средств от приносящей доход деятельности, в зависимости от источника финансирования подразделения:

- рабочим 2-го разряда в размере 5,0% от оклада;
- рабочим 3-го разряда в размере 10,0% от оклада;
- рабочим 5-го разряда в размере 5,0% от оклада.

5.22. Работникам колледжа в случаях, когда имеет место работа с разделением дня на части с перерывами между ними не менее 2-х часов, устанавливается доплата в размере до 30% от должностного оклада.

5.23. В целях поощрения за выполненную работу работникам колледжа могут выплачиваться следующие премии:

- премия по итогам работы (за 1-4 квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ.

Премирование осуществляется на основании приказа директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

5.23.1. При премировании по итогам работы учитываются следующие критерии эффективности работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.23.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах имеющихся средств.

5.23.3. Премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения, за интенсивность и образцовое качество работ в пределах имеющихся средств. При премировании учитываются следующие критерии:

- эффективность и напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.24. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.25. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам колледжа:

- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;

- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком;
- имеющим неснятые дисциплинарные взыскания;
- уволенным из колледжа по пунктам 5-11 статьи 81 ТК РФ.

5.26. Выплаты стимулирующего характера включаются в расчёт среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.27. Доплаты, надбавки, премии выплачиваются при наличии необходимого финансового обеспечения и могут быть уменьшены, вплоть до их полной отмены, на основании соответствующего приказа директора колледжа.

5.28. Работникам колледжа при наличии денежных средств может выплачиваться материальная помощь и иные поощрительные выплаты.

5.29. Материальная помощь не связана с оплатой труда работников, носит социальный характер, выплачивается с целью создания благоприятных материальных условий для разрешения возникших обстоятельств.

Материальная помощь выплачивается штатным работникам колледжа на основании личного заявления с приложением документов, подтверждающих факт особых обстоятельств, позволяющих получить материальную помощь с целью компенсации понесённых работником затрат.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора колледжа с указанием суммы, получаемой работником материальной помощи, и срока, в который она должна быть выплачена.

5.30. Материальная помощь выплачивается работникам колледжа из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях и размерах:

- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении, усыновлении либо удочерении ребёнка, обратившимся в течение 1-го года после рождения, усыновления либо удочерения - 9 000,00 рублей;
- членам семьи умершего работника (родители, супруги, дети) - 9 000,00 рублей;
- работнику в связи со смертью члена (членов) семьи (родители, супруги, дети) - 7 500,00 рублей;
- при поступлении ребёнка в 1-ый класс - 3 000,00 рублей;
- участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла (ко Дню Победы) - 9 000,00 рублей.

5.31. Поощрительные выплаты выплачиваются работникам при наличии финансовых средств одновременно при:

- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами;
- присвоении ученого звания или ученой степени;
- присвоении почетного звания «Почетный работник колледжа»;
- награждении работника Почетной грамотой директором колледжа;
- объявлении работнику благодарности директором колледжа;
- достижении возраста 50 лет и далее каждые 10 лет (для мужчин после 60 лет, для женщин после 55 лет) – 5 000 рублей.

Размер поощрительной выплаты определяется приказом директора колледжа.

5.32. Работникам колледжа возмещаются командировочные расходы за счет субсидий из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности:

- наем жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, в соответствии с действующим Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. №729 и за пределами Российской Федерации в соответствии с приказом Минфина России от 02.08.2004г. №64н., исходя из стоимости номера экономкласса (стандарт).

Возмещение расходов, превышающих указанный размер расходов, производится за счет собственных средств по разрешению директора колледжа. Если наем жилого помещения превышает 550 рублей в сутки, оплата производится в полном объеме, а именно: 550 рублей из средств федерального бюджета, разница компенсируется из средств, по приносящей доход деятельности;

- суточные - в соответствии с действующим Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. №729, если другое не определено отдельным локальным актом по колледжу, и за пределами Российской Федерации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2005г. №812.

При наличии внебюджетных средств Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом вправе увеличивать оплату командировочных расходов (суточных) до 300 рублей в сутки, независимо от источника выплат. При направлении работника в заграничную командировку – до 2500 рублей в сутки;

- проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажира на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда, в том числе:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, — в размере минимальной стоимости проезда за счет собственных средств колледжа по разрешению директора, в том числе:

- железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

Оплата проезда сотрудникам от места пребывания (гостиница, общежитие и т.д.) до места выполнения командировочного задания и обратно производится согласно оплаченным документам (билеты автотранспортных средств общего пользования, кроме такси).

Выплата разницы по транспортным расходам производится аналогичным образом.

5.33. В связи с характером выполнения работ, связанных с длительным нахождением по служебным делам вне рабочего места, на территории колледжа или за его пределами, Работодатель по согласованию с профкомом вправе производить частичную оплату сотовой связи определенной категории работников за счет внебюджетных средств. Перечень работников и сумма оплаты определяется приказом директора колледжа.

5.34. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.35. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника колледжа, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.36. Членам Комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной Комиссии с сохранением среднего заработка.

5.37. Работодатель и профком обязуются проводить работу по совершенствованию системы заработной платы и стимулирования труда, соотношения ее уровней по категориям Работников в зависимости от организации и условий труда.

6. Условия труда. Охрана и безопасность условий труда работников

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

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

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести его к заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести его к травме.

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

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

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в колледже работ по ох-

ране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2. Работодатель и профком подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда руководствуются настоящим Коллективным договором и требованиями трудового законодательства, рассматривая их как минимальные.

Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда работникам колледжа в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств за счет средств колледжа в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством;
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в колледже и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- условия для выполнения работниками технологий и должностных инструкций средствами связи, оргтехникой, оборудованием, транспортом, инструментом, запасными частями, помещениями, материалами и условиями повышения квалификации;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. На стадии заключения трудового договора Работодатель информирует об этом вновь принимаемых работников;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, обеспечение рабочих мест медицинскими аптечками;
- разработку и утверждение по согласованию с профкомом инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- содержание в порядке территории колледжа и общежитий, обозначение и соблюдение места сбора и сроков вывоза бытовых отходов, металлолома и др.;
- заключение договоров с соответствующими организациями по уничтожению грызунов и насекомых в помещениях колледжа и общежитиях;
- проведение мероприятий по обеспечению установленного нормами теплового режима в помещениях колледжа, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14°C в помещениях учебные занятия прекращаются;
- текущий ремонт помещений колледжа, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке и с учетом поданных заявок;
- проведение анализа состояния пожарной безопасности и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности;
- проведение обучения мерам пожарной безопасности (практические занятия согласно утвержденной программе).

6.3. Работодатель осуществляет в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда. Определяет степень ответственности должностных лиц и работников колледжа за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

6.4. Работодатель организует надлежащий учет и контроль выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Сроки пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты определены в приказах Минздравсоцразвития №357Н от 22.06.2009г., №290Н от 01.06.2009г., №28Н от 27.01.2010г.

6.5. Работодатель устанавливает работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату до 12% должностного оклада.

6.6. Работникам обеспечивается сохранение рабочего места и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушения Правил техники безопасности и охраны труда не по их вине.

Каждый работник несет ответственность за ухудшение условий работы на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, оборудования, вентиляции и т.д.). Мера ответственности определяет комиссия с участием представителей профсоюзного комитета.

6.7. Работодатель обеспечивает проведение медосмотров работников в медицинских учреждениях:

- предварительных, при поступлении на работу;

- периодических, не реже 1 раза в 1-2 года, согласно приказу Министерства здравоохранения по профессиям;
- регулярные медицинские обследования постоянного и переменного состава.

6.8. Работодатель не допускает:

- к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.9. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда в колледже;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.10. Расследование несчастных случаев проводится в порядке, предусмотренном законодательством.

Для расследования несчастного случая в колледже Работодатель незамедлительно создает комиссию в составе трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители профкома, уполномоченного по охране труда. Комиссию возглавляет Работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда в структурном подразделении, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Работодатель (представитель работодателя) с участием профсоюзного комитета:

- проводит расследование и учет каждого несчастного случая;
- анализирует причины травматизма и профессиональных заболеваний, принимает меры к их устранению и профилактике;
- анализирует причины, состояние заболеваемости не реже 1-го раза в квартал.

6.11. Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда. Запрещается перенос и перемещение женщинами тяжестей, превышающих для них предельные нормы.

Работодатель осуществляет перевод работником, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении ему работы в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Рабочее место беременных женщин организуется в соответствии с соблюдением санитарно-гигиенических требований.

Работодатель обеспечивает прохождение водителями обязательного периодического медицинского освидетельствования.

6.12. Стороны договорились ежеквартально проводить рейды по бытовым и служебным помещениям в целях создания в них порядка, отвечающего санитарным и гигиеническим требованиям, определения потребности и выделения необходимого хозяйственного инвентаря.

Работодатель производит своевременный ремонт бытовых помещений, выделяет для этих целей необходимые материалы.

6.13. Работодатель производит страхование водителей, инструкторов по практической езде, товароведов и членов добровольной пожарной дружины (при их наличии). Работодатель при наличии финансовых средств производит страхование других категорий рабочих и служащих с опасными условиями труда.

6.14. Работодатель утверждает перечень работ и профессий, на которые выделяется бесплатно молоко. Работодатель выделяет необходимые финансовые средства на приобретение молока и равноценных молока пищевых продуктов в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными актами о вредных условиях труда.

6.15. Работодатель выполняет мероприятия по подготовке зданий и сооружений к работе в зимних условиях, обеспечивает бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

6.16. В соответствии с медицинскими показателями администрация обеспечивает диетическим питанием курсантов.

6.17. Работодатель производит оплату больничных листов в соответствии с законодательством.

6.18. Комиссия по охране труда и профком осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

Состав комиссии по охране труда утверждается конференцией трудового коллектива на срок действия Коллективного договора.

Работодатель финансирует мероприятия по охране труда из расчета суммы, предусмотренной законодательством.

6.19. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

Соглашение по охране труда рассматривается и утверждается конференцией трудового коллектива каждый календарный год. Контроль за выполнением Соглашения по охране труда выполняет комиссия, избираемая конференцией трудового коллектива на срок действия Коллективного договора и осуществляющая контроль за выполнением Коллективного договора.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Договаривающиеся стороны признают, что вся система мер по социальному обеспечению, реализации социальных льгот всецело зависит от успешной работы коллектива, наличия финансовых средств и может быть ограничена или отменена по решению директора.

7.2. Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность приобретения форменного костюма со скидкой в размере 50% от стоимости. Форменное обмундирование является обязательным для ношения работниками, задействованными в учебном процессе.

7.3. Работодатель обеспечивает работникам льготное и приоритетное пользование спортивными залами и спортивным инвентарем для занятий физической культурой и спортом, а также оказывает содействие в организации спортивных мероприятий.

Работники колледжа производят оплату абонемента на пользование услугами бассейна из расчета 50% его полной стоимости.

7.4. Работодатель предоставляет работникам в рабочее время бесплатную стоянку для личного автотранспорта на территории колледжа, расположенную по адресу: г. Егорьевск ул.Владимирская, д.2 у транспортного участка (бассейн и АТБ определяют место стоянки самостоятельно по согласованию с заместителем директора по режиму и заместителем директора по НСиМТО).

7.5. Работодатель совместно с профкомом организует приобретение путевок для детей работников в детские оздоровительные лагеря для последующей реализации этих путевок за часть их стоимости.

7.6. Работникам колледжа оказывается материальная помощь на частичную оплату путевок в санаторно-курортные учреждения и на организацию экскурсий путем выделения из внебюджетных средств колледжа специальных денежных средств, размер которых определяется Советом колледжа.

7.7. Профком по согласованию с Работодателем предоставляет автотранспорт за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, культурно-массовых мероприятий.

7.8. Работники колледжа подлежат обязательному медицинскому страхованию.

7.9. Работодатель осуществляет расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности работника вследствие заболевания в соответствии с законодательством.

Работники предъявляют больничный лист администрации колледжа в день своего выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности. Оповещение заболевшим работником руководителя подразделения о факте получения листа временной нетрудоспособности, продления его действия обязательно. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.10. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает частичную компенсацию расходов, связанных с погребением умерших

работников колледжа, подтвержденных соответствующими документами в соответствии с Коллективным договором.

Работодатель, при возможности, предоставляет необходимый транспорт для организации похорон бесплатно (автобус, грузовая машина), заказывает венки от колледжа.

7.11. Работодатель и профком могут оказывать работникам колледжа материальную помощь в связи с особыми событиями в их жизни.

7.12. Работодатель представляет работников к награждению орденами и медалями, присвоению почетных званий с целью признания их особых заслуг за период работы в колледже.

7.13. Работодатель заботится об участниках войны, ветеранах труда, инвалидах, одиноких пенсионерах, семьях работников колледжа, погибших при исполнении служебных обязанностей, организует чествование (встречи) участников Великой Отечественной войны 9 мая, для чего выделяет необходимые средства.

7.14. Работникам, проработавшим в колледже 20 и более лет, при увольнении по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости может оказываться материальная помощь в размере, определяемом приказом директора.

7.15. Работодатель обязуется:

- обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды;
- при наличии средств осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.16. Работодатель при наличии внебюджетных средств может производить оплату проездных месячных билетов работникам колледжа, проживающим в районе, а также работникам ОВО, у которых режим работы разделен на части и не имеющим льготы по проезду на общественном транспорте.

7.17. Работодатель в соответствии с законодательством производит оплату прохождения медосмотра работников, поступающих на работу в колледж.

7.18. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

- содействует повышению квалификации молодых кадров;
- утверждает положение о Молодых специалистах, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее 30 %.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется договаривающимися сторонами в соответствии с законодательством.

8.3. Стороны взаимно предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников и учащихся колледжа, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам колледжа.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на конференции трудового коллектива, действует до заключения нового Коллективного договора (или пролонгирования) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя и изменения наименования колледжа.

9.2. Стороны обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением обязательств по договору и не реже одного раза в год отчитываться перед работниками о его выполнении.

Итоги и ход выполнения Коллективного договора рассматриваются на общем собрании (конференции) трудового коллектива колледжа.

Результаты проверки выполнения Коллективного договора оформляются актом о результатах проверки, копии которого направляются всем заинтересованным сторонам.

9.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, для организации контроля за выполнением договора на равноправной основе в колледже образуются Комиссия по организации контроля за выполнением Коллективного договора и Комиссия по трудовым спорам (далее КТС). КТС действует в соответствии с Положением о Комиссии по трудовым спорам, утвержденным сторонами договора и введенным в действие приказом директора.

9.4. В случае возникновения разногласий в ходе переговоров для решения спорных вопросов стороны используют примирительные процедуры, в том числе с приглашением посредников в установленном законом порядке.

9.5. В случае возникновения конфликта между администрацией и профкомом по вопросам Коллективного договора вопрос рассматривается совместно комиссией, созданной администрацией и профкомом на паритетной основе.

Стороны считают проведение забастовок для разрешения разногласий мерой крайне нежелательной, наносящей тяжелый материальный урон обеим сторонам и обязуются искать компромиссные решения, добиваться разрешения спорных вопросов путем взаимных уступок.

9.6. Стороны договорились, что их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Стороны, подписавшие Коллективный договор, несут ответственность за его выполнение в части, касающейся их обязательств.

Коллективный договор между Егорьевским авиационным техническим колледжем имени В.П.Чкалова – филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) и профсоюзным комитетом Егорьевского авиационного технического колледжа имени В.П.Чкалова на 2018-2021 годы утвержден конференцией трудового коллектива. Протокол № 1 от 27 марта 2018 г. и подписан сторонами «27» марта 2018 г.

Представитель работодателя
Директор Егорьевского АТК
им. В.П.Чкалова- филиала МГТУ ГА


А.В.Шмельков


Представитель работников
Председатель профсоюзного
комитета Егорьевского АТК
им. В.П.Чкалова


Б.И.Фонин
