

Утверждаю:
Директор колледжа

Согласовано:
Председатель Совета Учреждения




К.В. Кулич
«15» сентября 2021г.


О.В. Галеня
«15» сентября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное
Профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Братский педагогический колледж»
Срок действия 2021 – 2024 г.г.

Администрация муниципального образования города Братска Комитет экономического развития ЗАРЕГИСТРИРОВАНО рег. № <u>124/21 «24» 09</u> 2021г. Главный специалист отдела социального партнерства и охраны труда  - <u>А.Н. Глазова</u> подпись Ф.И.О.
--

1. Общее положение

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) принят на Конференции работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Братский педагогический колледж» (далее по тексту – Колледж).

1.2. Коллективный договор разработан на основании:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлений Правительства Российской Федерации;
- Актов федеральных органов исполнительной власти;
- Актов органов исполнительной власти Иркутской области;
- Уставом ГБПОУ ИО «Братский педагогический колледж».

1.3. Сторонами договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Братский педагогический колледж», в лице директора Кулинича Константина Викторовича, действующего на основании Устава Колледжа, и **Работники колледжа** в лице председателя Совета Учреждения Галеня Оксаны Викторовны, действующий на основании Положения «О Совете Учреждения».

1.4. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками колледжа, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Работодатель признает Совет Учреждения, как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и председателем Совета Учреждения в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором.

1.6. Условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников колледжа. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников колледжа.

1.7. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней в течение срока действия настоящего Договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.8. По вопросам, которые не урегулированы в настоящем Договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны Коллективного договора в своих отношениях руководствуются принципами социального партнерства, включающими:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии на договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроль за выполнением Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение ими Коллективного договора.

1.10. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговорах по подготовке проектов Коллективного договора и его заключения;
- взаимных консультациях (переговорах) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечении гарантий трудовых прав работников;
- участии работников, их представителей в управлении колледжем;
- участии представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

1.11. Стороны Договора создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий оплаты труда, социальных гарантий. Для проведения итогов выполнения Договора, стороны обязуются проводить их обсуждение на Совете Учреждения не реже одного раза в год.

2. Действие договора

2.1. Договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Если по каким – либо причинам новый договор заключен не будет, Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с работодателем.

2.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.3. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие до дня его окончания.

При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3. Права и обязанности сторон

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

3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- издавать локальные нормативные акты.

3.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора и трудовых договоров;
- обеспечивать конфиденциальность персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- осуществлять прием на работу в соответствии с трудовым законодательством, регулировать трудовые отношения с работниками колледжа на основании трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам своевременно равную оплату за труд равной ценности в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, трудовым договором, настоящим Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем непосредственно, либо через представителей;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- соблюдать обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
- назначать и выплачивать надбавки и доплаты, предусмотренные настоящим Договором и Положением об оплате труда;
- в случае смерти работника колледжа или членов его семьи, а также бывшего работника оказывать помощь в организации похорон: выделять автотранспорт колледжа, оказывать материальную помощь.

3.4. Работники колледжа имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- сокращение рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников с предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- ежегодные оплачиваемые и дополнительные отпуска;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными актами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении колледжа;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров лично либо через представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, включая все формы самозащиты;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Работники колледжа обязуются:

- соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка колледжа, иные требования законодательства и нормативные акты колледжа;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с занимаемой должностью, приказы, распоряжения директора, распоряжения и указания непосредственного руководителя;
- соблюдать исполнительную и трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу колледжа и других работников, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат;
- возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работник несет ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- правильно и строго по назначению использовать переданные для работы оборудование, технические средства и другое имущество колледжа;
- нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества колледжа;
- своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;
- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки;
- не разглашать конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию колледжа, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем;
- активно участвовать в осуществлении программ социального развития колледжа, в проводимых мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории колледжа;

4. Трудовой договор и гарантии занятости работников.

4.1. Стороны, при регулировании трудовых отношений руководствуются действующим законодательством.

4.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К трудовой деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, (ст. 65, 66.1 ТК РФ)

- копия трудовой книжки, когда работник поступает на работу по совместительству при заключении трудового договора по совместительству;

- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;

- справка о наличии (отсутствии) судимости в соответствии со статьей 65 ТК РФ.

4.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе

работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения его к работе.

4.5. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя в соответствии с Уставом колледжа;
- идентификационный номер налогоплательщика (Работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основания, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

4.6. Трудовой договор включает в себя обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 Трудового кодекса РФ:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в конкретном филиале, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, место осуществления трудовой деятельности дистанционного работника;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работы). В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержит квалификационный справочник, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре;
- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ или иными требованиями законодательства. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;
- условия оплаты труда, в том числе размер оклада, ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (дистанционный, подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым законодательством;
- продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисление заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

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

- об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и его местонахождения и (или) рабочем месте, дистанционная работа и способы осуществления связи с Работодателем;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), персональных данных;
- об обязанности Работником отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий данного Договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей.

4.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.10. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в день фактического начала работы, (пункт 4.18.1, ст. 68 ТК РФ). По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа.

4.11. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

4.12. Обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат все работники Колледжа.

4.13. При заключении трудового договора путём соглашения сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие о испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, Закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава Колледжа, Правил внутреннего распорядка, Коллективного договора и иных нормативных правовых актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, направлению;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

4.14. Результат испытания при приеме на работу:

- при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника как не выдержавшего испытание. Работник имеет право обжаловать решение работодателя в судебном порядке.

- если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

4.15. Работодатель, непосредственный руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 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;
- на основании судебного решения в соответствии со ст. 114 УПК РФ.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как простой.

4.16. Изменение трудового договора.

4.16.1. При переводе на другую постоянную работу и перемещение: перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора в колледже, в другую организацию либо в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника; работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо при отсутствии в колледже соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение колледжа в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

4.16.2. При изменении существенных условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Если работник не

согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

4.16.3. При временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя, (временной) приостановки работы по причинам экономического, технологического, или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

4.17. Основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме, не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества колледжа, изменением подведомственности (подчиненности) колледжа либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон, предусмотренные ст. 83 Трудового кодекса РФ;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава колледжа;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, в который работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести его расчет.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного трудового договора, знакомить с приказом о приеме на работу Работника под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

4.18.2. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего образования и впервые приступивших на работу по полученной специальности в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим договором.

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

4.18.4. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника) осуществлять в строгом соответствии со ст. 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.18.5. Работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую, имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

4.18.6. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

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

4.18.8. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю, для осуществления поиска работы с сохранением заработной платы.

4.18.9. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

4.18.10. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными в период болезни;
- находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами (родителями), воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями (отцами), воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), за

исключением увольнения, по основаниям, предусмотренным п. п. 1,5-8,10 и 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ.

4.18.11. По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия государственной инспекцией труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.18.12. Обеспечивать преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительностью труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);
- проработавшим в колледже более 15 и более лет;
- одиноким родителям, имеющим детей на иждивении (дошкольники, школьники, студенты дневного обучения), другим одиноким лицам, воспитывающим детей;
- родителям, имеющим детей – инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (супруга которого имеет статус безработного).

4.18.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или штата Работников колледжа, выплачивать увольняемым Работникам выходное пособие в соответствии с законодательством.

4.18.14. Выплачивать увольняемым работникам выходное пособие 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, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы, либо признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- при расторжении трудового договора с Работником по соглашению сторон, если инициатором данного увольнения является Работодатель.

4.18.15. Создать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития Колледжа. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих должностей) на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности.

4.18.16. В целях повышения эффективности труда и поощрения Работников, состоятельности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа Колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга работников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в Колледже.

4.19. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Колледже:

- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в колледже;

- содействие трудоустройству не менее половины выпускников по специальности в течении одного года после выпуска;
- содействие повышению профессиональной квалификации работников из числа молодежи:
- внедрение в колледже различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности колледжа;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Договором.

5.2. В колледже устанавливается 6-дневная рабочая неделя для преподавателей и 5-ти дневная для других работников. Нормальная продолжительность рабочего времени Работника колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов.

5.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- работников до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- работников, являющихся инвалидами - не более 35 часов в неделю.

5.4. Рабочее время для воспитателей общежития, психолога составляет 36 часов в неделю.

5.5. Рабочее время педагогов дополнительного образования составляет 18 часа в неделю.

5.6. Рабочее время преподавателей определяется расписанием учебных занятий.

5.7. Воспитатели общежития, педагоги дополнительного образования, заместители директора, заведующие отделением, дежурные работают по графику, утвержденному директором колледжа, с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Для педагогических работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам колледжа с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации».

5.9. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году.

Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный года устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с руководителем. Преподаватели знакомятся

в предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись не позднее, чем за два месяца до начала учебного года. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

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

- временем, затраченным непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

5.11. Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию.

5.12. В период каникул преподавательский состав Колледжа работает согласно плану работы Колледжа.

5.13. Работникам колледжа разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются Правительством Российской Федерации.

5.14. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

5.15. Преподавательская работа на условиях почасовой оплаты труда в пределах до 1440 часов в год не считается совместительством.

5.16. Преподавателям и работникам учебно-вспомогательного состава за работу в выходные дни, связанную с графиком проведения учебного процесса, предоставляется дополнительное время отдыха, равной продолжительности отработанного времени.

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

5.18. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.19. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работодателем Работников к сверхурочной работе осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

5.20. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.21. По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

5.22. Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

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

5.23. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав.

5.24. Для отдельных профессий и должностей Работников, по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились, что эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.25. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни и сессионный период, в соответствии с расписанием.

5.26. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

5.27. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

5.28. В течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

5.29. Работникам предоставляются ежегодные основные, а в случаях, предусмотренных законом, дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.30. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

5.31. Преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 72 календарных дня. Иным работникам, не являющимся преподавателями, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве

28 календарных дней, а также дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 16 календарных дней.

Преподаватели не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и Уставом колледжа.

Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. При несвоевременной выплате отпускных работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, (пункт 5.34, ст. 124 ТК РФ).

5.32. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в том числе одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

По желанию работника (мужчины) ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в колледже.

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.35. 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 письменного согласия, не использованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда.

5.36. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.37 Часть отпуска, превышающая 56 календарных дней у преподавателей и 28 календарных дней у других работников, по письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией при наличии соответствующих денежных средств. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.38. В течение календарного года по заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по следующим основаниям:

- регистрация брака - до пяти календарных дней, (пункт 39, ст. 128 ТК РФ);
- бракосочетание члена семьи работника – 2 дня;
- рождение ребенка - отцу до пяти календарных дней, (пункт 39, ст. 128 ТК РФ);
- проводы члена семьи в армию - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 2 дня;
- похороны близкого родственника – до пяти календарных дней, (пункт 39, ст. 128 ТК РФ, категория близких родственников установлена Семейным кодексом РФ);
- другие уважительные случаи.

5.39. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день;
- в случае болезни без предъявления медицинского документа – 3 дня в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.40. По соглашению сторон, в случае приобретения Работником путевки на санаторно – курортное лечение, отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

5.41. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику,

проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный расчетный год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, Постановлениями Правительства Иркутской области, приказами Министерства образования Иркутской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатов их труда;
- обеспечение уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы труда.

6.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников Колледжа осуществляются с учетом:

- отраслевых и региональных планов мероприятий изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, социального обслуживания, культуры;
- создание условий для оплаты труда работников, в зависимости от результатов и качества работы, а также из заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- совершенствования порядка установления окладов (должностного оклада), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образовательной деятельности;
- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда;
- порядка аттестации работников Колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- системы нормирования труда, определенных Работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

6.3. Работодатель обязуется:

- Устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц за установленную норму труда (норму часов) за ставку заработной платы применительно к соответствующим квалификационным группам;
- закрепить в трудовом договоре с Работником (в дополнительных соглашениях) его трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);
- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения;
- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников, для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера;
- Обеспечить достижение необходимых значений показателей средней заработной платы педагогических работников Колледжа за счет перераспределения средств в структуре ФОТ.

6.4. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплат из внебюджетных средств), применяемые в Колледже, независимо от источника этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку, повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и сдачи крови для переливания, работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

За время прохождения обязательных и периодических обследований за работниками сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями, переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами

Иркутской области, за работником сохраняется место работы. Оплата за это производится в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ.

В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

6.7. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Заработная плата работникам Колледжа выплачивается два раза в месяц – за первую половину месяца - 19 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 04 числа месяца, следующего за отработанным.

При выплате заработной платы работнику вручается (направляется на кадровый портал Госуслуг) расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствующей выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Заработная плата работнику включает в себя:

- 1) ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);
- 2) доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (коэффициенты);
 - за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за сверхурочную работу;
 - ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в группе;
 - за работу в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни;
 - иные выплаты (руководство МО, ЦМК, проверка письменных работ, заведование кабинетами и др.).
- 3) повышающие коэффициенты;
- 4) выплаты стимулирующего характера.

6.9. Работодатель обязан своевременно информировать работников Колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

7. Дисциплина труда

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка.

7.2. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

7.3. Трудовой распорядок колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными и утвержденными в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом Колледжа.

7.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

7.5. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством РФ.

7.6. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения работников в установленном порядке.

7.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт.

7.9. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

7.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.13. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.

6.16. Заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений и управлений колледжа несут персональную ответственность за состояние трудовой и учебной дисциплины в руководимых ими коллективах. Они обязаны вслед за обнаружением проступка потребовать от нарушителя объяснения и в случае необходимости поставить вопрос о применении к нему мер воздействия.

7.17. Работодатель обязан рассмотреть заявление, обращение, жалобу работника, обучающегося о нарушении закона, ущемления прав и свобод и в десятидневный срок дать заявителю письменный ответ.

7.18. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к виновным лицам меры дисциплинарного взыскания.

8. Гарантии и компенсации работникам

8.1. Совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения:

8.1.1. Работникам, направленным на обучение директором или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

8.1.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, -15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации- 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

8.1.3. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.1.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов от среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего профессионального образования.

8.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм

по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, директор предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца.8

8.2.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации- 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году директор оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда;
- работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов по их желанию рабочая неделя сокращается на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

8.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Получение впервые образования по образовательным программам высшего профессионального образования различных ступеней не рассматривается как получение второго высшего образования.

8.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации) с отрывом в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и в размерах, в соответствии с Постановлением Правительства Иркутской области от 10.09.2014 N 433-пп "Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах

государственной власти Иркутской области и иных государственных органах Иркутской области, и работникам государственных учреждений Иркутской области".

8.4. При использовании работником с согласия или ведома работодателя в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должность) и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), размер возмещения которых определяется Правительством РФ.

8.6. При переезде работника по предварительной договорённости с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, либо предоставляет работнику соответствующие средства передвижения.

8.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников колледжа увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

8.8. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

8.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в колледже, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работников колледжа работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

8.11. В случае расторжения трудового договора с работодателем, главным бухгалтером в связи со сменой собственника колледжа новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех среднемесячных заработков работника.

8.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в колледже, за ним охраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.13. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

8.14. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве определяются федеральным законодательством.

8.15. На время прохождения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.16. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

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

8.17. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в колледже.

8.18. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается за исключением случаев ликвидации колледжа.

8.19. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

8.20. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подп. «а» п.3, подп.5-8 и 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

8.21. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные

отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. В этом случае отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.22. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

9. Материальная ответственность

9.1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

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

9.3. Материальная ответственность работодателя.

9.3.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученные им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

9.3.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

9.3.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9.4. Материальная ответственность работника.

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

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

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

9.4.4. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств колледжа, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств колледжа.

9.4.5. Полная материальная ответственность работника состоит в обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере в следующих случаях:

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

10. Охрана труда

10.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью он обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям охраны труда, условиям труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- соблюдение особенностей регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и молодежи в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и правилам выполнения работ по охране труда и по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;

- организацию контроля 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, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- применять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение предписаний органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- гласность об имеющихся возможностях оздоровительной работы, а также распределения путевок на все виды лечения и отдыха работников и их детей и о наличии других социальных благ;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности колледжа; создание комиссии по охране труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством
- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

10.2. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его здоровья и жизни вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в государственные органы, к работодателю по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- повышение и дополнение компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

10.3. Работники колледжа обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и Коллективным договором, нормативными правовыми актами и распорядительными документами Колледжа по охране труда. Для достижения указанных целей Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к рабочему месту;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- содержать свое рабочее место и оборудование в исправном состоянии.

10.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

10.5. Все работники колледжа, включая руководителей, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

10.6. Несчастные случаи, происшедшие в колледже, подлежат учету и расследованию в сроки и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.7. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) обязан в течение суток направить извещение по установленной форме в:

- государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- орган местного самоуправления;
- министерство образования;
- исполнительный орган страховщика.

10.8. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой

необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть потерпевшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме.

10.9. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнание работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта могут быть обжалованы в суде.

11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

11.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

11.2. В случаях предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

11.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

11.4. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

11.5. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля обе стороны обязаны представлять друг другу всю необходимую информацию.

12.2. Ежегодно на собрании трудового коллектива колледжа заслушивается отчет представителей обеих сторон об итогах выполнения договора.

12.3. Текущий контроль за выполнением условий договора и контроль за выполнением расходования внебюджетных средств возлагается на комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

12.4. При обнаружении нарушений договора обе стороны немедленно информируют об этом друг друга или самостоятельно принимают меры по устранению выявленных нарушений.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 15.09.2021 г. и действует до 15.09.2024 г. По истечении установленного срока, стороны имеют право продлить действие настоящего Договора еще на срок, не более трех лет.

13.2. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора направить его в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

13.3. Настоящий договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

Директор ГБПОУ ИО «Братский педагогический колледж»

Председатель Совета Учреждения



К.В.Кулинич

О.В. Галеня



Прошито, пронумеровано на 12 листах

Директор

К.В.Кулинич