

Администрация Тамбовской области
Тамбовское областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Многопрофильный колледж имени И.Т.Карасева»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Многопрофильный колледж имени И.Т.Карасева»
(ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева»)
на 2017-2020 гг.


Принят на общем собрании трудового коллектива.
Протокол №1 от 03.02.2017 г.

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ТОГАПОУ
«Многопрофильный колледж им.
И.Т. Карасева»

 Э.Ю. Макейкина
« » 2017 г.

От Работодателя:
Директор ТОГАПОУ
«Многопрофильный колледж им.
И.Т. Карасева»

  А.П. Бетин
« » 2017 г.

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 60-17 ОТ 03.03.2017
На 33 ЛИС
Начальник управления 

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений	5
Раздел 3. Трудовой договор	10
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	17
Раздел 5. Оплата труда	25
Раздел 6. Охрана труда	25
Раздел 7. Социальные гарантии, социальная сфера	29
Раздел 8. Взаимодействие Работодателя и Профкома	30
Раздел 9. Ответственность сторон	32
Раздел 10. Контроль, заключительные положения	33

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - Тамбовским областным государственным автономным профессиональным образовательным учреждением «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева» (далее – Колледж) в лице его представителя, директора Бетина Александра Петровича, и работниками Колледжа, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя профсоюзной организации работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» Макейкиной Элеоноры Юрьевны.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Колледжа, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

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

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» в лице Профкома 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 Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ.

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

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

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

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. При смене учредителя учебного заведения действие Коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий; что фиксируется в отдельном соглашении; принятым в порядке, установленном для заключения Коллективных договоров с обязательной регистрацией в органах по труду.

1.14. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

1.15. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.15.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

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

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

1.16. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива Колледжа не реже одного раза в год.

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

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с

оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

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

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности Колледжа, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Колледжа.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать действующее законодательство и Устав Колледжа;
- создавать работникам Колледжа необходимые условия для выполнения ими своих полномочий, предусмотренных должностными инструкциями;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность условий труда, соответствующих государственным нормативам, проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, создавать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим и т.д.);

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие установленным требованиям;

- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;

- своевременно предоставлять отпуска работникам Колледжа в соответствии с утвержденным на год графиком;

- знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;

- создавать условия для постоянного улучшения качества подготовки специалистов;

- принимать меры по обеспечению учебного процесса необходимым оборудованием, инвентарем, инструментами, расходными материалами;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- рассматривать и внедрять предложения отдельных работников Колледжа и общественных организаций, направленные на улучшение работы Колледжа, поддерживать и поощрять лучших работников;
- осуществлять моральное и материальное стимулирование качественного труда, обеспечивая распространение передового опыта и ценных инициатив работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам Колледжа заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обязательное медицинское страхование и социальное обеспечение своих работников в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- осуществлять расследование случаев производственного травматизма;
- создавать в коллективе Колледжа здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников Колледжа и обучающихся;
- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором;
- сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.3. Профком обязан:

- способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка Колледжа, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

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

- вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Колледжем;

- добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам;

- добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить специальную оценку условий труда;

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

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Колледжа.

2.4. Работник обязан:

- добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Советом Колледжа, объединяя усилия с Работодателем для достижения Колледжем уровня организации высокой социальной направленности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

- признавать и соблюдать права Колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику, выполнять указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Колледжа;

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

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

- своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности;

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

- работники Колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

- выполнять требования охраны труда в части прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских обследований по направлению работодателя в случаях предусмотренных законодательством.

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

- информировать администрацию Колледжа о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

- представлять администрации Колледжа информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смене паспорта, иного

документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы.

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

2.5.1. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

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

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в колледже;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.5.2. Профком имеет право:

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

- по реорганизации и ликвидации колледжа;

- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам Колледжа.

2.5.3. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором;

- предоставление работы согласно трудовому договору;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), предоставлением еженедельных выходных,

нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении Колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. В Колледж наряду с должностями педагогических работников, предусматриваются должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Право на занятие данных должностей, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.2. При поступлении на работу в Колледж работник представляет:

- личное заявление;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;

- документы, подтверждающие профессиональное образование;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу;

- сведения (справку) о наличии либо отсутствии судимости (в том числе погашенной и снятой).

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. В отдельных случаях с учетом специфики работы, Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

3.5. Трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ для различных категорий работников Колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадров Колледжа и юрисконсультом.

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

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

3.7. Трудовой договор с работником Колледжа, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом Колледжа;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

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

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования; исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников.

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

3.12. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Колледже. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.13. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых колледжем услуг, Работодатель вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

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

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

3.16. В день увольнения Работодатель производит с увольняемым Работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

3.17. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

3.19. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.20. Работодатель обязуется:

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

3.20.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным

договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.20.3. Не устанавливать испытания при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами и Коллективным договором.

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

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

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

3.20.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.20.6. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника колледжа – осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

3.20.11. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

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

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

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

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в Колледже.

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

3.20.15. С целью сохранения преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов. Увольнение преподавателей по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.20.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Колледжа следующие категории работников:

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

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

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;

- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

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

- работникам предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию);

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;

- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

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

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

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

3.23. Работодатель обеспечивает бесплатную юридическую консультацию для работников Колледжа по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

3.24. Работодатель совместно с Профкомом 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 сотрудников и преподавателей;

- рейтинг отделений, предметных объединений, отделов и служб;

- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в Колледже.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время:

4.1.1. Режим рабочего времени в Колледже устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором Колледжа, с

учетом мнения Профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком работы, графиком сменности, иными локальными нормативными актами Колледжа.

4.1.2. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

4.1.3. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации. В случае болезни работника, последний своевременно информирует Работодателя и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

4.1.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Работодатель может применять сверхурочные работы только в случаях предусмотренных законодательством.

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

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

4.1.7. Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

4.1.8. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.1.9. В рабочее время работникам Колледжа запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий, заменять друг друга без ведома Работодателя;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- освобождать обучающихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия Работодателя;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии обучающихся;

- громко разговаривать в коридорах во время занятий, употреблять нецензурную лексику;

- курить на территории и в помещениях Колледжа.

4.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.11. В Колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.1.12. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для педагогических работников;

- не более 36 часов для женщин, работающих в сельской местности (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1);

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом;

- не более 35 часов - для работников Колледжа в возрасте от 16 до 18 лет;

- не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

4.1.13. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

4.1.14. Продолжительность рабочего дня воспитателей, дежурных по общежитию, сторожей, аппаратчиков химводоочистки, операторов котельной определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

4.1.15. Работникам, исполняющим преподавательские функции и имеющим право вести занятия в основное время, график работы корректируется с учетом расписания занятий.

4.1.16. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.1.17. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года с учетом количества часов по учебному плану определяется в соответствии с планом работы, календарным учебным графиком и расписанием занятий.

4.1.18. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.1.19. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий.

4.1.20. Выполнение другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

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

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, на индивидуальную работу со студентами, на изучение их индивидуальных способностей, интересов и склонностей и т.д.;

- периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса. При составлении графика дежурств педагогических работников учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий, и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- время, затрачиваемое на методическую, научную, творческую, исследовательскую, организационную и диагностическую работу;

- выполнение работы по ведению мониторинга;

- выполнение работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

4.1.21. Дни недели (периоды времени, в течение которых Колледж осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.22. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания преподавателей устанавливается исходя из графика учебного процесса, расписания занятий, плана общих мероприятий Колледжа и с учетом дополнительно возложенных на сотрудников обязанностей.

4.1.23. Продолжительность учебного часа устанавливается 45 минут, перерыв между занятиями не менее 5 минут.

4.1.24. Преподаватели по согласованию с Работодателем устанавливают часы консультаций по учебным дисциплинам и время другой внеаудиторной работы с обучающимися.

4.1.25. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 учебных часов. При этом:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации преподавателей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки (педагогической работы) установленный в начале учебного года не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение учебных групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом и производственной необходимости учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в 1 и 2 учебном полугодиях.

- объем учебной нагрузки (педагогической работы), установленный в текущем учебном году, не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году за исключением случаев, указанных выше. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

4.1.26. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при объеме учебной нагрузки не более нормы часов за ставку.

4.1.27. При неявке преподавателя или другого работника Колледжа Работодатель обязан немедленно принять меры по его замене другим преподавателем.

4.1.28. Организация учебного процесса регламентируется действующим законодательством Российской Федерации, и локальными актами Колледжа.

4.1.29. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной и другой работе.

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

4.1.31. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

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

4.1.32. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.33. По заявлению Работника Работодатель может разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Также допускается внешнее совместительство с другим Работодателем, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и федеральными законами. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.2. Время отдыха:

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня не менее 30 минут, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.2.2. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.2.3. Общим выходным днем является воскресенье.

4.2.4. Работникам предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для Работников Колледжа составляет:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней, на основании Приложения к постановлению правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- работающим инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.95 г. № 181-ФЗ);

- сотрудникам моложе 18 лет – 31 календарный день;

- заведующим отделением, как руководителям структурных подразделений - 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 г. №466);

- остальные Работники – 28 календарных дней.

4.2.5. Поварам, работающим у плиты, по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, продолжительность которого составляет 7 календарных дней (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22).

4.2.6. Подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-I «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС») - 14 календарных дней.

4.2.7. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

4.2.8. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

4.2.9. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

4.2.10. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

4.2.11. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй 256 статьи ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

4.2.12. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

4.2.13. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

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

4.2.15. 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.

4.2.16. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

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

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

4.2.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года. Очередной отпуск всем категориям работников предоставляется, как правило, в летнее и каникулярное время.

4.2.18. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

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

4.2.20. При согласовании с директором Колледжа, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, Работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.2.21. Педагогические Работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.2.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Колледжа.

4.2.23. 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 сторон.

4.2.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам и ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

4.2.25. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18-ти лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.26. При увольнении Работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности и объема выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 25 числа текущего месяца;

- 10 числа последующего месяца.

5.3. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Система оплаты труда работников Колледжа, включая оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается «Положением об оплате труда работников Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева», принятом в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представителя Профкома.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.6. 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 Трудового кодекса РФ).

5.7. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ.

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

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

Раздел 6 . ОХРАНА ТРУДА

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

6.2. Работники Колледжа на каждом рабочем месте обеспечиваются безопасными условиями труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.3. Работодатель обеспечивает соблюдение в Колледже законодательства РФ об охране труда, Трудового кодекса Российской Федерации в части, касающейся охраны труда.

6.4. Работодатель обязуется:

- разработать и утвердить инструкцию по охране труда;
- один раз в пять лет заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране

труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

- своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников Колледжа в соответствии с законодательством;

- обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств Работодателя;

- организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выдавать работникам бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно утвержденного перечня бесплатной выдачи сотрудникам Колледжа данных средств, в соответствии с утвержденными нормами приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» при работах, связанных с загрязнением;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда;

- выделять на фонд охраны труда учреждения средства из бюджетного и внебюджетного финансирования для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- предоставлять работнику компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме;

- конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

6.5. Работодатель имеет право:

- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- расторгнуть трудовой договор с работником в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления последствий (ст.81.ТК РФ);

6.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- на 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 воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- на обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- на личное участие или участие через своих представителей 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;
- на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Профком Колледжа обязуется:

- обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;
- контролировать правильность применения льгот для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- участвовать в специальной оценке условий труда.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА.

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

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;

- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм).

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

7.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях:

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

Работодатель издаёт приказ о выделении материальной помощи работнику.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи.

7.4. При направлении работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.5. Командированному работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно, в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для колледжа). Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

7.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и Работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также и другие гарантии, и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

7.7. За добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, достижения в обучении обучающихся, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.8. За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий.

7.9. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.10. Меры поощрения за труд применяются Работодателем с учетом мнения Профкома, оформляются приказом и доводятся до сведения Работников.

Раздел 8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

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

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования, Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

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

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

8.5. Работодатель обязуется при необходимости информировать Профком:

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

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации Колледжа, способствовать ее деятельности.

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

8.8. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный территориальной организации Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в Колледже.

Ответственные: за перечисление - главный бухгалтер; за начисление – бухгалтер; за хранение заявлений – председатель профкома.

8.9. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование:

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

8.10. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности Профкома, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте Колледжа.

8.11. Работодатель осуществляет:

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

8.12. Работодатель признает работу в составе Профкома значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

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

8.14. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.15. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы.

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

Раздел 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работодатель несет ответственность за:

- уровень квалификации Работников Колледжа;
- реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта;
- качество образования обучающихся;
- жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод Работников и обучающихся Колледжа во время образовательного процесса;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка, настоящего Коллективного договора, иных локальных нормативных актов Колледжа, распоряжений органов управления образованием, должностных обязанностей;
- нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса;
- ненадлежащее проведение мобилизационных, антитеррористических мероприятий, а также мероприятий по делам гражданской обороны и ЧС;
- необеспечение сохранности документов Колледжа (учетных, управленческих, финансово-хозяйственных, по личному составу и др.);
- необеспечение конфиденциальности персональных данных, полученных в процессе осуществления своей деятельности, за исключением случаев, установленных законодательством РФ;
- причинение Колледжу ущерба в связи с исполнением или неисполнением своих должностных обязанностей Работодатель несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

9.2. Работники Колледжа несут ответственность:

- за нарушение Устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка, настоящего договора и других нормативных правовых актов;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами;

- за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, в пределах, определенных административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;

- за причинение материального ущерба в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации;

- ответственность за жизнь и здоровье студентов во время проведения занятий, внеклассных мероприятий, организуемых в Колледже и вне его. Работники Колледжа обязаны немедленно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

9.3. Педагогические работники несут ответственность за:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учитывается при прохождении ими аттестации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

- отказ от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ, ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, управлением труда и занятости населения Тамбовской области.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Положения настоящего Коллективного договора обязательны для сторон. В случае нарушения положений Коллективного договора стороны несут ответственность в предусмотренном законом порядке.

10.3. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся в порядке, установленном для его заключения.

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью 33
(тридцать три) листа.

Директор



А.П. Бетин

