

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Оленегорский горнопромышленный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 – 2019 г.г.

- утвержден на общем собрании ГАПОУ МО «ОГПК»
Протокол №4 от 23.09.2016
- дата подписания Коллективного договора 29.09.2016
- дата вступления в действие Коллективного договора
01.10.2016
- срок действия Коллективного договора до 30.09.2019

Заместитель председателя Совета
ГАПОУ МО «ОГПК»

Бахарева Ж.С.

29.09.2016



Работодатель
Директор ГАПОУ МО «ОГПК»



Оленегорск
2016

Ин. № 206/2016 от 29.09.2016

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Мурманской области

«Оленегорский горнопромышленный колледж»
(ГАПОУ МО «ОГПК») на 2016 - 2019 г.г.

**Коллективный договор вступает в силу «01» октября 2016 года.
Срок действия: с «01» октября 2016 года по «30» сентября 2019 года**

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	стр.1
2. Оплата труда	стр.2
3. Занятость работников	стр.4
4. Подготовка кадров	стр.5
5. Рабочее время и время отдыха	стр.6
6. Охрана труда	стр.8
7. Социальные льготы гарантии и компенсации	стр.10
8. Обеспечение прав и гарантий представителей работников	стр.12
9. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	стр.13

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников
2. Правила внутреннего трудового распорядка работников

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Оленегорский горнопромышленный колледж» (далее по тексту – образовательная организация, колледж, ГАПОУ МО «ОГПК»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора ГАПОУ МО «ОГПК» Коварского Олега Феликсовича (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – Совета ГАПОУ МО «ОГПК» (далее – Представительный орган) в лице заместителя председателя Представительного органа Бахаревой Жанны Сергеевны.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Работодатель принимает решения по социально-трудовым вопросам с учетом мнения Представительного органа в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, в том числе принятых по совместительству.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

При реорганизации в форме преобразования Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.6. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В течение 7 дней со дня подписания настоящего договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 октября 2016 года и действует до 30 сентября 2019 года.

II. ОПЛАТА ТРУДА

Основные условия оплаты труда:

2.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих за оказание платных услуг.

2.2. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Мурманской области в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и принятыми в пределах компетенции нормативными правовыми актами Мурманской области.

2.3. Размеры заработной платы Работникам Колледжа устанавливаются директором колледжа самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным Работодателем и согласованным с Представительным органом и Советом колледжа.

2.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки преподавателей на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно.

2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

Работодатель обязуется:

2.6. Проводить политику оплаты труда, ориентированную на повышение уровня реального содержания заработной платы.

2.7. Устанавливать должностные оклады (ставки), Работникам всех категорий в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда согласно нормативным документам по труду, утвержденному штатному расписанию и действующим в колледже локальным нормативным актам.

2.8. Устанавливать доплаты и надбавки Работникам в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами колледжа.

2.9. Производить Работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплату в двойном размере. Работникам, получающим месячный оклад, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию Работника ему предоставляются другие оплачиваемые дни отдыха, при этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере.

2.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.11. Выплачивать премии и другие поощрения и вознаграждения стимулирующего характера в соответствии с действующими в колледже Положениями, иными локальными нормативными актами колледжа, регулирующими вопросы оплаты и стимулирования труда работников колледжа.

2.12. Производить перечисление заработной платы два раза в месяц в валюте Российской Федерации на счета Работников, открытые в банковских организациях, согласно заявлениям Работников - 05-го и 20-го числа каждого месяца соответственно (в случае, если указанные даты являются нерабочими днями - до наступления указанных дат).

2.13. Ежемесячно в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого Работника о причитающейся ему заработной плате, ее структуре и обо всех произведенных удержаниях.

2.14. Выплачивать средний заработок за все время ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не менее чем за две недели до его начала.

2.15. Работодатель обязуется создавать экономическую заинтересованность в освоении коллективных форм организации и оплаты труда за конечные результаты, в развитии совместительства, взаимозаменяемости и т.д.

Гарантии и компенсации:

2.16. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и принятыми в пределах своей компетенции нормативными правовыми актами Мурманской области:

работникам колледжа устанавливаются следующие виды и нормы социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере

шести должностных окладов;

- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцати процентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет;
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при педагогическом стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада;

2.17. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивается ему командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренные пунктом 2.19 настоящего Договора.

2.18. Производить возмещение расходов, связанных со служебной командировкой Работника, в пределах нормативов установленных действующим законодательством Российской Федерации и принятыми в пределах компетенции нормативными правовыми актами Мурманской области.

Расходы, превышающие размеры, установленные настоящим пунктом настоящего Договора, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются колледжем за счет средств, полученных от оказания платных услуг. 2.19. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- в пределах Мурманской области - 100 рублей;
- за пределами Мурманской области - 100 рублей;
- в г.г. Москва и Санкт-Петербург - 500 рублей в течение первых трех дней пребывания в командировке, в последующие дни - 200 рублей.

III. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Принимать меры для трудоустройства или переквалификации за счет средств Работодателя Работников.

Сохранять среднюю заработную плату за попадающим под сокращение Работником в период переквалификации для нужд колледжа, но не свыше 2-х месяцев.

3.2. Предоставить работникам право бесплатно обучаться в колледже по программам повышения квалификации в составе набранных на обучение коммерческих групп. На период такого обучения работник не освобождается от выполнения должностных обязанностей.

3.3. Сообщать Представительному органу и органу службы занятости в письменной форме о принятии решения по сокращению численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае массового сокращения штатов - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым высвобождением признается сокращение численности Работников колледжа в количестве 5% от общей численности трудового коллектива в течение месяца.

3.4. Знакомить высвобождаемых Работников с информацией об их правах и предоставляемых льготах.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

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;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- работникам предпенсионного возраста за 2 года до наступления права на пенсию;
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.6. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников колледжа выплачивать выходное пособие увольняемому Работнику в размере среднего месячного заработка.

Сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев (с учетом выплаченного выходного пособия) со дня увольнения в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по предъявлению справки органа службы занятости населения о невозможности трудоустройства работника при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган.

В случае согласия Работника расторгнуть трудовой договор без процедуры уведомления об увольнении за два месяца может быть произведена выплата компенсации, размер которой определяется сторонами с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время не менее 5-ти часов в неделю (1 час в день), в согласованное с Работодателем время, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

IV: ПОДГОТОВКА КАДРОВ

В целях улучшения качества образовательного процесса в колледже **Работодатель обязуется:**

4.1. Обеспечивать, исходя из требований образовательного процесса, переподготовку Работников колледжа, повышение квалификации Работников в институтах повышения квалификации и на производстве.

4.2. Предоставлять Работникам, успешно совмещающим работу с учебой в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования на вечерних и заочных отделениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на период прохождения ими промежуточных аттестаций, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов на основании справок образовательных учреждений и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гарантии распространяются на Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

4.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представительным органом Колледжа и Советом Колледжа.

5.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представительного органа.

5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 99 ТК РФ.

5.4. Каждый Работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и в соответствии с настоящим Договором.

Работодатель обязуется:

5.5. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

- административно-управленческому персоналу - 40-часовая неделя, (женщинам - 36-часовая);

- педагогическому персоналу - 36-часовая неделя;

- учебно-вспомогательному персоналу - 40-часовая неделя, (женщинам - 36-часовая);

- обслуживающему персоналу - 40-часовая неделя, (женщинам - 36-часовая);

5.6. Для Работников, которым условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка установлен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени, устанавливать графики сменности с соблюдением нормативной продолжительности рабочего времени в учетном периоде.

5.7. Установить перерывы для отдыха и питания не менее 30 минут и не более 1 (одного) часа в течение каждого рабочего дня (смены).

5.8. Предоставлять Работникам, которым установлен сменный режим работы, перерывы для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком рабочего времени и времени отдыха для соответствующих категорий Работников.

5.9. В случае производственной необходимости изменение режима работы, отдыха и графиков сменности осуществлять на основании приказов, распоряжений руководителя с учетом мнения Представительного органа.

5.10. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогическому персоналу, а так же административно-управленческому персоналу колледжа в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой - 56 календарных дней;

- остальному персоналу колледжа - 28 календарных дней;

5.11. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.12. Предоставлять педагогическим Работникам колледжа по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до 12 календарных

дней, но не менее 3-х календарных дней, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда определенных по условиям специальной оценки рабочих мест в соответствии с действующим законодательством, а так же работникам с ненормированным рабочим днем из числа лиц административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по ходатайству руководителей отделов по следующим должностям:

- лаборант – 3 дня;
- механик – 3 дня;
- водитель автомобиля – 3 дня;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности – 4 дня;
- техник – 3 дня;
- главный бухгалтер – 5 дней;
- заместитель главного бухгалтера – 4 дня;
- секретарь учебной части – 3 дня;
- кассир – 3 дня;
- секретарь руководителя – 3 дня;
- электроник – 3 дня;
- заведующий складом – 3 дня;
- библиотекарь – 3 дня;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 5 дней;
- заведующая столовой – 5 дней;
- повар – 4 дня;
- бухгалтер – 4 дня;
- бухгалтер-калькулятор – 4 дня;
- диспетчер образовательного учреждения – 4 дня;
- специалист по закупкам – 3 дня;
- специалист по обслуживанию компьютерной техники – 3 дня.

На основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруги, братья, сестры, родители, дети) - до пяти календарных дней;
- при смене места жительства - 3 дня;
- с проводами детей в армию - 1 день;
- работникам, имеющим 3-х и более детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (с 1 по 3 класс включительно) в школу - 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

5.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставить ему вне графика отпусков ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не

менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

VI. ОХРАНА ТРУДА

С целью дальнейшего улучшения условий труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников в соответствии с действующим законодательством РФ

Работодатель обязуется обеспечить:

6.1. Здоровые и безопасные условия труда, надлежащее техническое оборудование рабочих мест, оснащение персонала современным, исправным инструментом, соответствующим действующим нормативным актам по охране труда.

Каждый Работник имеет право 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 РФ, до устранения такой опасности. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2. Соответствие условий трудового договора требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда, информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

6.3. Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с утверждёнными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.4. Замену или ремонт спецодежды, специальной обуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника.

6.5. В соответствии со ст. 212 ТК РФ организовать проведение за счет бюджетных средств колледжа, а при их недостатке за счет средств, полученных за оказание платных услуг, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных, в соответствии с медицинскими рекомендациями, медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего, заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Оплата медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу производится работником, а впоследствии возмещается Работодателем работнику по его заявлению, с обязательным приложением к такому заявлению документов, подтверждающих произведенную оплату.

6.6. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

6.7. Отстранение 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении у него в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.7.1. За период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.7.2. В случае отстранения от работы Работника, который не прошел проверку знаний в области охраны труда либо обязательный периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой:

- по вине Работодателя - в размере двух третей заработной платы Работника;

- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада).

6.8. Предоставление Работнику другой работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), на время устранения такой опасности с оплатой труда из расчета его средней заработной платы за фактически отработанное время. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается из расчета двух третей его заработной платы за фактическое время простоя.

6.9. Сохранение за Работником места, работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

6.10. Предоставление Работнику, получившему на производстве трудовое увечье или профзаболевание, дополнительного оплачиваемого отпуска для лечения, при наличии соответствующего заключения МСЭК о нуждаемости пострадавшего в санаторно-курортном лечении, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и подзаконными нормативными актами, а также нормативно-правовыми актами субъекта РФ - Мурманской области.

6.11. Работодатель обязуется провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в колледже.

Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в учреждении.

6.12. Работодатель обязуется разработать и согласовать с Представительным органом инструкции по охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

6.13. По каждому несчастному случаю в колледже и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих

расследований.

6.14. Работодатель заключает с Представительным органом соглашения по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнения комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда;

6.15. **Работники обязуются** соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.16. проходить обязательные предварительные и медицинские обследования согласно графику

Представительный орган обязуется:

6.17. Содействовать созданию на предприятии здоровых и безопасных условий труда.

6.18. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в колледже,

соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда, а также за выполнением Работниками их обязанностей по обеспечению охраны труда, в том числе за:

- соблюдением требований охраны труда, установленных инструкциями по охране труда, выполнению отдельных видов работ и др.;
- правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- прохождением обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- соблюдением норм технологического режима, безопасной и безаварийной эксплуатацией оборудования;
- прохождением обязательных медицинских осмотров.

СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

6.19. В целях организации сотрудничества по охране труда создать совместную комиссию по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирать уполномоченного Представительного органа по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Установить следующие гарантии и компенсации Работникам колледжа:

7.1.1. Производить расчет и выплату заработной платы Работникам колледжа с учетом районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера в размере 1,5.

Районный коэффициент может не применяться к отдельным элементам компенсационных или стимулирующих выплат, которые формируются с учетом соответствующей доли районного коэффициента в своем составе и в случае, если это предусмотрено соответствующими Положениями или условиями трудовых договоров Работников.

7.1.2. Начислять процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера на заработок (в том числе за работу по совместительству) до достижения 80% заработка. Порядок начисления процентных надбавок следующий:

Работникам в возрасте до 30 лет, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:

- в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;
- прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев

непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

- работникам, прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностей - 10% по истечении 6 месяцев непрерывной работы с увеличением на 10% за последующие 6 месяцев, после истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

7.1.3. Оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда работника (в том числе личным транспортом) к месту проведения отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Порядок оплаты стоимости проезда, установленного настоящим пунктом, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и принятыми в пределах своей компетенции нормативными актами Мурманской области.

7.1.4. Производить один раз в два года оплату стоимости проезда и провоза багажа неработающим членам семьи Работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) к месту использования отпуска и обратно независимо от времени и места использования отпуска Работником.

7.1.5. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника колледжа, а также проведения отдыха членов его семьи производится перед отъездом Работника (членов его семьи) в отпуск (на отдых) исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска (места отдыха) на основании представленных билетов или других документов.

7.1.6. Указанные выплаты, являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался предоставляемым ему правом.

7.1.7. Гарантия и компенсации, предусмотренные п. п. 7.1.3, 7.1.4 настоящего Договора, предоставляются Работнику только по основному месту работы.

7.1.8. Время, предоставляемое один раз в два года для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается в срок отпуска.

7.1.9. Оплачивать расходы по проезду Работника, и неработающих членов его семьи и провозу багажа из районов Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, в соответствии с законодательством РФ, и действующими нормативно-правовыми актами субъекта Российской Федерации - Мурманской области.

7.1.10. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в колледже и прибывшим в соответствии с этими договорами по приглашению из других регионов Российской Федерации в соответствии с законодательством РФ:

- выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половинной должностного оклада (половинной месячной тарифной ставки) Работника;

- оплачивать стоимость проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для проезда и перевозки железнодорожным транспортом. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного

года со дня заключения Работником трудового договора;

- предоставить оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.2. Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по их заявлению на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по прежней работе.

7.3. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в колледже создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов Представительного органа.

7.4. Работодатель выплачивает Работнику за счет доходов от оказания платных услуг (при их наличии) разовую материальную помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника (выплата производится членам семей работника) в размере 4 000 рублей;

- в случае смерти членов семьи работника (дети, родители, супруги) в размере 2 000 рублей;

- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий или пожара в размере 5 000 рублей;

- при рождении ребенка (матери или отцу) в размере - 2500 рублей;

- работникам, по случаю юбилейных дат рождения - 50,55,60,65,70 и далее каждые последующие 5 лет в размере 2 000 рублей;

- всем категориям работников Колледжа в случаях непредвиденных обстоятельств у работников, попавших в затруднительную ситуацию – до 150% должностного оклада.

7.5. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников учреждения.

7.6. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях Колледжа по оздоровлению работников

Стороны обязуются:

7.7. Распределять путевки в санатории и профилактории, расположенные на территории РФ сотрудникам, в порядке очередности. При этом лица, остро нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, направляются на лечение и отдых в первую очередь.

Представительный орган обязуется:

7.8. Активно привлекать Работников колледжа и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в колледже.

Представительный орган имеет право:

- участвовать в распределении премиальных и стимулирующих выплат.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

Взаимоотношения Работодателя и Представительного органа осуществляются в соответствии с действующими нормативными документами. Работодатель не вмешивается в деятельность Представительного органа колледжа, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих его права.

Работодатель обязуется:

8.1. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представительного органа, безвозмездно предоставлять в пользование оборудованные мебелью помещения для осуществления их деятельности, а также средства связи и информации, оргтехнику, помещения для проведения собраний, конференций.

8.2. Вводить в действие нормативные акты в колледже по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам с учетом мнения Представительного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.3. Предоставлять время с сохранением заработной платы для исполнения

общественных обязанностей или участия в мероприятиях, а также для краткосрочной учебы, с изданием приказа или совместного решения администрации и Представительного органа, Работникам, не освобожденным от производственной деятельности (от основной работы) - 4 часа в неделю.

8.4. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием на выборные должности в Представительный орган, после окончания выборных полномочий ранее занимаемые ими должности, а при отсутствии - другие равноценные должности в колледже.

8.5. Члены Представительного органа вправе беспрепятственно посещать рабочие места для реализации задач и предоставленных прав.

Представительный орган имеет право:

- участвовать в рассмотрении вопросов о применении дисциплинарных взысканий в отношении работников, являющихся членами Представительного органа.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их уполномоченными представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

При осуществлении контроля стороны обязаны представить друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Отчет о выполнении Коллективного договора производится на Общих собраниях работников колледжа.

9.2. Устанавливается следующий порядок контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора:

- стороны информируют друг друга на заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств за полугодие;

- по результатам выполнения обязательств настоящего договора за год стороны готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в трудовые коллективы не позднее, чем за месяц до проведения Общего собрания работников колледжа;

- при возникновении разногласий по выполнению обязательств Работодатель или Представительный орган Общества вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, и в 10-тидневный срок с момента уведомления стороны проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений настоящего Коллективного договора.

9.3. При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон другая сторона в письменной форме направляет представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения согласия в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. За невыполнение обязательств по Коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством РФ.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

Регистрационная карточка коллективного договора

Организация: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Мурманской области «Оленегорский горнопромышленный колледж».

Организационно-правовая форма: государственное автономное учреждение Мурманской области

Вид деятельности: оказание образовательных услуг

Срок действия 01.10.2016-30.09.2019 гг.

Дата поступления на уведомительную регистрацию

Регистрационный № коллективного договора

Лицо, ответственное за уведомительную регистрацию: