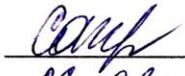


СОГЛАСОВАН  
Председатель профсоюзной  
организации

 И.А. Самуйло  
«26» августа 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного образовательного  
автономного учреждения Амурской  
области «Амурский колледж  
транспорта и дорожного хозяйства»  
Е.И. Мельникова



«26» августа 2014 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками  
государственного образовательного автономного учреждения Амурской  
области «Амурский колледж транспорта и дорожного хозяйства  
на 2014 – 2016 годы.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива колледжа  
«25» июня 2014 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное профессиональное образовательное учреждение Амурской области «Амурский колледж транспорта и дорожного хозяйства» (далее – Учреждение,) в лице директора Мельниковой Елены Ивановны, действующего на основании Устава, и работники, представляемые профсоюзной организацией, в лице председателя профсоюзной организации Самуйло Ирины Александровны, действующего на основании положения профсоюзной организации работников.

1.2. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения и иных нормативно-правовых актов на общем собрании трудового коллектива

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять. Действие настоящего коллективного договора по вопросам, организацию которых на себя берет профсоюзная организация, распространяется только на членов профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.д.).

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и его подразделения, независимо от принадлежности работников к профсоюзной организации.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим договором. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется заблаговременно представлять профсоюзной организации проекты локальных нормативных актов, предусмотренных в п. 2.2 настоящего договора.

2.4. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзного комитета по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- расписание учебных занятий;

- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п.2, ст. 81 п.3, ст. 81 п.5 ТК РФ;
- иным документам, содержащие нормы трудового права.

2.5. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.6. Коллективный договор признает права работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора; своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- объединение в профессиональные союзы;
- сокращенную продолжительность рабочего времени (для педагогических работников);
- на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников), продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (для педагогических работников);
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

2.7. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), являются недействительными и не подлежат применению.

2.8. При заключении нового коллективного договора работодатель не имеет права ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

2.9. В целях обеспечения устойчивой работы учреждения, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций работодатель обязуется:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения;
- добиваться стабильности финансового положения образовательного учреждения;
- обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- учитывать мнение совета трудового коллектива по вопросам социальной защищенности работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения.

Работники обязуются:

- обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- содействовать поддержанию общественного порядка в учебном заведении.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

3.2. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим

договором.

3.3. Трудовые отношения между работниками и учреждением возникают на основании трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок или на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в письменной форме.

3.4. Не допускается перевод работника на срочный трудовой договор без его письменного согласия.

3.5. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками заключается в письменной форме. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ТК РФ.

3.6. Работники учреждения могут работать по совместительству в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, режима труда и отдыха.

3.8. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и настоящим договором.

3.9. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий лиц, перечисленных в ст. 70, 207, 289 ТК РФ.

3.10. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

3.11. Работодатель обязан оформить изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

3.12. Участие профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

3.13. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся

единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 -8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

#### **4. ЗАНЯТОСТЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

4.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

4.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогического работника больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре, возможно по инициативе работодателя в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение одного календарного года);
- нагрузка была передана на время декретного отпуска.

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.10. Работники учреждения имеют право не реже одного раза в пять лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

4.11. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации работников должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Формы повышения квалификации работников определяются работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.12. Работодатель обязуется создать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по специальности.

4.13. Работодатель обязуется обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный срок.

4.14. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.15. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути, осуществляется за счет средств Учреждения по месту основной работы слушателя. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

4.16. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников.

4.17. Все вопросы, связанные с полной или частичной ликвидацией структурных подразделений, другие мероприятия, влекущие за собой массовое сокращение рабочих мест, предварительно осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель обязан уведомить профессиональный комитет и работников о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее, чем за 3 месяца.

4.18. Работодатель обязан извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

4.19. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

4.20. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации. В случае несогласия профсоюзной организации с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

4.21. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.4. Рабочее время и время отдыха педагогических и других работников учреждения регламентируется ТК РФ, главой 5 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором учреждения.

5.6. Режим работы директора учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в академических часах и включает: проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий.

5.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

5.9. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, и включает:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

5.10. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.11. Для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.12. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного в соответствии с занимаемой должностью. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.13. Период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В период отмены учебных занятий в отдельных группах, либо в целом по учреждению, педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами.

5.14. В порядке, предусмотренном статьями 60.1, 60.2 ТК РФ, по заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу в учреждении по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства.

5.15. Принятие работника на работу с испытательным сроком согласовывается с профсоюзной организацией.

5.16. Отдельным категориям работников может быть установлен по их просьбе неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

5.17. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), за исключением педагогических работников.

5.18. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников

устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.19. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю, для преподавателей 720 часов в год.

5.20. Об уменьшении педагогической нагрузки в течение учебного года педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.21. В силу ст. 101 ТК РФ главному бухгалтеру и его заместителю установлен ненормированный рабочий день.

5.22. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

5.23. Нерабочие и праздничные дни установлены ст.112 ТК РФ, а также производственным календарем на соответствующий год.

5.24. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит.

5.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дней, работникам административно-хозяйственного аппарата – 36 календарных дней.

5.26. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Период отпуска входит в непрерывный педагогический стаж.

5.27. Работники, являющиеся родителями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника после 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

5.29. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.30. При финансовых возможностях часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.31. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

5.32. Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного, дополнительного ежегодных отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

## **6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда учреждения регламентированы трудовым законодательством, а также Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.5. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании положения об оплате труда, утвержденного по согласованию с профсоюзной организацией, и настоящего коллективного договора.

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

6.7. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника учреждения под его подпись.

6.8. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета.

6.10. Система премирования, стимулирующих доплат и надбавок

устанавливается работодателем в соответствии с Положением об оплате труда. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.11. Оплата труда при замещении лиц, отсутствующих по болезни и иным причинам более 2 месяцев производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации.

6.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.13. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда.

6.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях как высшего, так и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации (ст. ст. 173,174 ТК РФ).

6.15. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке либо в кассе.

6.16. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере, определяемом по соглашению сторон.

6.17. Работодатель обязуется при изменении существенных условий оплаты труда поставить в известность работника не позднее, чем за два месяца до изменения.

6.18. Бухгалтерия учреждения в письменной форме извещает каждого работника о причитающейся ему к получению денежной сумме за соответствующий период путем выдачи расчетного листка, в котором указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе или совместительству;

- надбавки;

- доплаты;

- премии;

- иные виды выплат; налоги;

- прочие удержания (в том числе отчисляемые профсоюзные взносы).

6.19. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или

нерабочим праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.20. Выплаты в связи со смертью сотрудника производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

6.21. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с профсоюзной организацией.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. С целью создания безопасных условий труда работников Учреждения работодатель обязуется обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить проведение всех видов инструктажей по охране труда как с работниками Учреждения, так и с обучающимися, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников Учреждения;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с целью идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты, с участием представителей профсоюзного комитета;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### 7.3. Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзной организацией инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

7.3. Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений Учреждения;
- при пожарах и иных чрезвычайных ситуациях.

7.4. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов в сфере охраны труда.

7.5. Работодатель обеспечивает проведение административно – общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в Учреждении, создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Учреждении, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.6. Профсоюзная организация при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе потребовать от работодателя, должностного лица приостановления работ.

7.7. Работники Учреждения в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 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).

7.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Учреждения;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

8.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.4. Коллективный договор гарантирует соблюдение порядка учета мнения профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзной организацией в целях достижения взаимоприемлемого решения.

8.5. В случае не достижения согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзная организация имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.6. Профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза Учреждения.

8.7. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзного комитета. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюзной организации, полученных в Учреждении, на расчетный счет профсоюзной организации.

8.8. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и профсоюзной организации проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

8.9. Профсоюзная организация имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием Учреждения, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

8.10. Работодатель предоставляет профсоюзной организации для обеспечения своей деятельности помещение, оргтехнику, средства связи, нормативно-правовые документы.

8.11. Председатель профсоюзной организации имеет право на обучение по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.

8.12. Работодатель обязуется обеспечить участие председателя профсоюзной организации в совещаниях при директоре.

8.13. Председатель профсоюзной организации может быть уволен работодателем в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа.

## **9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии с законодательством.

9.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с работодателем.

9.3. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

9.4. Стороны коллективного договора обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы совместно, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

9.5. В период действия коллективного договора профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

## **10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.4. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.