

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

государственное профессиональное образовательное автономное учреждение
Амурской области

**«Благовещенский политехнический колледж»
(БПК)**

Председатель профкома
И.А. Кучерявая



Директор колледжа
Н.В. Пужалов



*** КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГПОУ АО**

**«Благовещенский политехнический колледж»
на 2016-2019 годы**

Рассмотрен и утвержден на
конференции трудового коллектива
работников БПК, протокол № 1
18 апреля 2016 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____
от "____" _____ 2016 г.

г. Благовещенск
2016

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

государственное профессиональное образовательное автономное учреждение
Амурской области

**«Благовещенский политехнический колледж»
(БПК)**

Председатель профкома
_____ И.А.Кучерявая

Директор колледжа
_____ Н. В. Пукалов

_____ 2016 г.

_____ 2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГПОАУ АО
«Благовещенский политехнический колледж»
на 2016-2019 годы**

Рассмотрен и утвержден на
конференции трудового коллектива
работников БПК, протокол № 1
18 апреля 2016 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____
от “ _____ ” _____ 2016 г.

г.Благовещенск
2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор ГПОАУ АО «Благовещенский политехнический колледж» (далее – «колледж») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники колледжа, интересы которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя профкома, именуемые в дальнейшем «**Работники**», и работодатель в лице директора колледжа, действующий на основании Устава колледжа, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**».

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется **на всех работников** колледжа.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности колледжа, направлен на повышение социальной защищенности работников, а также взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований действующего законодательства о труде и настоящего договора.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, связанным с трудовыми отношениями (исполнением трудовых обязанностей) и определенным сторонами.

1.6. Коллективный договор устанавливает для работников колледжа также дополнительные трудовые и социально-экономические льготы, предоставляемые работодателем, определяет более благоприятные условия труда по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством РФ по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.7. Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.8. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников колледжа по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без

соблюдения установленного Трудовым кодексом РФ (далее – Трудовой кодекс) порядка учета мнения выборного представительного органа работников (профкома – выборного профсоюзного органа работников), не подлежат применению.

1.9. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной (или обеих) из сторон, в случае смены руководителя какой-либо из сторон.

1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

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

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

1.13. Коллективный договор в течение 30 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в органы по труду.

1.14. Факт регистрации не влияет на вступление коллективного договора в силу.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с **18 апреля 2016** года и действует в течение **3-х лет**. Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны коллективного договора договорились о следующем:

2.1. **Социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.3. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

2.4. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие колледжа и необходимость улучшения положения работников, **Работодатель и Профсоюз** договорились:

2.5. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.6. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.7. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.8. Профсоюз в установленном законом порядке осуществляет регистрацию коллективного договора колледжа в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

2.9. Интересы Профсоюза представляет **профком** колледжа.

2.10. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

2.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Инициатором внесения изменения или дополнения может выступать любая из сторон.

2.12. Стороны разрабатывают план совместных мероприятий на срок действия коллективного договора с разбивкой по годам с указанием сроков выполнения коллективного договора. Рассмотрение отчетов о выполнении положений настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон

осуществляется один раз в год на заседании совета и Профсоюзного комитета колледжа.

2.13. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и совместных соглашений (решений).

2.14. Стороны (работодатель и работники) создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих, разработку и принятие новых локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений, в том числе условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам колледжа.

2.15. Единственным **представителем** интересов работников колледжа при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении содержания коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при решении социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в системе социального партнерства является **профсоюзный комитет (профком)**.

2.16. Работодатель и Профком доводят текст коллективного договора до сведения работников не позднее одного месяца с момента его полного подписания и систематически освещают ход его выполнения, используя для этого все возможные методы и средства.

2.17. При принятии локальных актов, касающихся норм трудового права, Работодатель учитывает мнение Профкома в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом. При этом Работодатель и Профком колледжа оперативно обеспечивают друг друга необходимой нормативной информацией по затрагиваемым вопросам.

2.18. В случае возникновения форс-мажорных обстоятельств, делающих невозможным предоставление работодателем отдельных социальных гарантий работникам, предусмотренных по настоящему коллективному договору, стороны срочно проводят консультации по урегулированию возникающих вопросов и внесению необходимых изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, а также по приостановке действия отдельных положений, исходя из сложившейся ситуации, **но не ниже уровня, предусмотренного законодательством о труде.**

Профсоюз:

2.19. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников колледжа.

2.20. Оказывает членам профсоюза и работникам, не являющимся членами профсоюза, если они уполномочивают профком колледжа, помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.21. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах структурных подразделений колледжа.

2.22. Проводит в предусмотренных законом случаях экспертизу проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.23. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

2.24. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.25. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников колледжа.

2.26. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.27. Направляет учредителю (собственнику) колледжа заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.28. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.29. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

2.30. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному города.

2.31. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.32. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления графика отпусков, отпусков работникам и их оплаты.

2.33. Участвует в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.34. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

2.35. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.36. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

В области охраны труда:

2.37. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

2.38. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, созданию служб охраны труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в колледже.

2.39. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в колледже создаются кабинет охраны труда и уголок охраны труда. Организация и руководство работой кабинета охраны труда и уголка охраны труда, в том числе функции контроля, возлагаются на комиссию по охране труда.

2.40. Стороны создают комиссию по социальному страхованию, организуют и обеспечивают ее работу.

2.41. Стороны совместно проводят ежегодный анализ условий труда, причин производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости.

2.42. В структурных подразделениях колледжа не реже одного раза в квартал устанавливается санитарно-хозяйственный день для профилактического обслуживания оборудования, механизмов, офисной техники, санитарно-гигиенической уборки фондов, хранилищ, картотек, помещений.

Профсоюз:

2.43. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2.44. Организует проведение проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях колледжа, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности колледжа.

2.45. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

2.46. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

2.47. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Работодатель:

2.48. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

2.49. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения.

2.50. Рекомендует хозяйственным подразделениям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

2.51. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками или обучающимися в колледже студентами. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

2.52. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.53. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Участие работников в управлении организацией

2.54. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, коллективным договором.

2.55. **Основными формами** участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.56. Представители работников **имеют право** получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

2.57. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях данных органов при их рассмотрении.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.58 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- действовать на основе стратегии и тактики, принятых в колледже;

- исходить из заботы об общих интересах и единстве всего коллектива;

- обеспечивать конфиденциальность полученной информации, никогда не использовать эту информацию для целей личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

- никогда не вступать ни прямо, ни косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может привести к ущемлению экономических интересов колледжа или нанести ущерб его деловой репутации или имиджу;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.59. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- поддерживать репутацию и имидж колледжа;

- содействовать надлежащему проведению аккредитации колледжа;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 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;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества

третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- изыскивать резервы для ведения предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, с целью развития и приумножения материально-технической базы колледжа.

2.60. Работодатель обеспечивает всем работникам равные возможности для проявления личности в процессе трудовой деятельности.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

- утверждать локальные нормативные акты;

2.61. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Общие положения

3.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

3.2. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

3.3. Работодатель – юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

3.4. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Трудовой договор

3.5. **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.7. Трудовой договор с работником заключается **в письменной форме** в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.8. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться на определенный срок (не более **пяти лет**) только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом либо иными федеральными законами.

3.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и социальные надбавки, а также особенности правового регулирования труда, установленных законом для отдельных категорий работников.

3.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 1440 часов в год.

3.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами по соглашению сторон трудового договора. Учебная нагрузка преподавателей на новый учебный год, помимо основной работы, устанавливается руководителем колледжа по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических

работников, до ухода в ежегодный отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.12. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества групп студентов. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

3.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.15. Преподавателям может устанавливаться почасовая оплата педагогического труда при изменении педагогической нагрузки без изменений тарификации в общем объеме до 1440 часов.

3.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.17. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года предусмотренных Положением об оплате труда.

3.18. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.19. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.21. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- за часы преподавательской работы в объеме свыше 2-х ставок, с согласия работника, по договору оказания услуг;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже по договору оказания услуг.

При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятия, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, размеры ставок почасовой оплаты труда могут устанавливаться отдельно.

Особенности регулирования труда педагогических работников

3.22. В трудовом договоре с педагогическими работниками оговариваются условия и объем учебной нагрузки – в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса, ежегодный основной удлиненный отпуск – в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса.

3.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом.

3.24. С целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и оценки их профессиональной деятельности проводится их аттестация в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников колледжа, утвержденном директором.

3.25. Аттестации не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.26. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.27. В целях сохранения непрерывности учебного процесса **допускается** заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Особенности регулирования труда педагогических работников

3.28. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» педагогические работники подлежат аттестации с целью **подтверждения** соответствия занимаемой должности, а также для **установления** соответствия уровня его квалификации требованиям.

3.29. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится **один раз в пять лет** в отношении

педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Педагогический работник не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.30. Аттестация педагогического работника для установления **соответствия** уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

3.31. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

3.32. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

3.33. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, при выходе на работу работодатель сохраняет уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в течение двух лет (до проведения аттестации в установленном порядке – см. п. 3.24).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, относятся к рабочему.

4.2. **Нормальная** продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** в неделю.

4.3. Для **отдельных** категорий работников устанавливается **36-часовая** рабочая неделя за ставку заработной платы (педагоги, медики, женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работники до 18-ти лет и другие категории работников).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема часов педагогической нагрузки, времени, необходимого для повышения профессионального мастерства, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и локальными актами колледжа.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.6. Работодатель обязан вести учет времени, **фактически** отработанного каждым работником. Ответственными за надлежащий учет рабочего времени являются руководители структурных подразделений.

4.7. Учет рабочего времени в колледже ведется в соответствии с табелем учета рабочего времени, утверждаемым директором.

4.8. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, непредусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с оплатой по соглашению сторон.

4.9. Время каникул не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени

4.11. **Режим** рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя и др.), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.12. Режимы рабочего времени, рабочее время и время отдыха (перерывов) в каждом режиме устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для каждой категории работников.

4.13. На отдельных видах работы либо для отдельных категорий работников может устанавливаться иной (особый) режим работы, обусловленный производственными потребностями и отличающийся от общих правил. Особый режим утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.14. В колледжа **основными** режимами рабочего времени являются:

- **5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными;**
- **сменный режим работы.**

4.15. **Сменная работа** – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях рациональной

организации труда, эффективного использования оборудования, увеличения объема работ, оказываемых услуг.

4.16. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. По общему правилу привлечение работников к сверхурочной работе производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.17. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. По общему правилу привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Всем работникам предоставляются **выходные дни** (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

Общими выходными днями являются: **суббота, воскресенье**.

Перерывы для отдыха и питания

5.4. Перерыв для отдыха и питания в колледже устанавливается с **12.00** до **13.00**.

Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерывов невозможно, а также другое время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются

Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность перерыва составляет не более двух часов и не менее 30 минут.

Ежегодные оплачиваемые отпуска

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков.

5.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику **ежегодно**.

5.7. Ежегодный **основной** оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28** календарных дней.

5.8. Для **отдельных** категорий работников действующим законодательством предусмотрены удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются следующим категориям:

- педагогическим работникам – продолжительностью **56** календарных дней;
- работникам до восемнадцати лет – продолжительностью **31** календарный день;
- инвалидам – не менее **30-ти** календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

5.9. Ежегодные **дополнительные** оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера (КС) и приравненных к ним местностях (МКС);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы, ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.10. Продолжительность предоставляемых ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников суммируется и исчисляется в календарных днях.

Порядок предоставления отпусков

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.13. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленной очередностью предоставления (графиком) ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.14. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

5.15. 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.

5.16. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в колледже.

5.17. Отпуск по совмещаемой должности предоставляется **одновременно** с отпуском по основной должности.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ознакомление с приказом о предоставлении отпуска).

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника заменяется денежной компенсацией **согласно ст.126 ТК РФ**.

5.20. **Запрещается** непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. **Продление** или **перенесение** отпуска работника на другой срок производится с учетом его пожеланий. **Отзыв** работника из отпуска производится только **с согласия** работника. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников до 18-ти лет, а также занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда.

5.22. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- свадьба работника (детей работника) – 3 дня;

- похороны близких родственников – 9 дней.

5.23. Перечень должностей пользующихся правом на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день определен в Приложении 1.

Отпуск без сохранения заработной платы

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется **по соглашению** между работником и работодателем.

5.25. Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях):

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до **5-ти** дней;
 - в случае рождения ребенка – до **5-ти** дней;
 - в случае необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до **5-ти** дней;
 - в случае призыва в армию работника (детей или супруга работника) – до **3-х** дней;
 - а также:
 - участникам ВОВ, ветеранам локальных и боевых действий – до **35-ти** дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до **14-ти** дней в году;
 - работающим инвалидам – до **60-ти** 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-ти** дней в году;
- 5.26. В случае смерти близких родственников работодатель предоставляет работнику на основании его письменного заявления и подтверждающих документов:
- отпуск без сохранения заработной платы до **9-ти** дней;

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций

6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при переезде на работу в другую местность;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.4 Работодатель:

- обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание работников и студентов в медпункте колледжа;
- оказывает содействие в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, местами в дошкольных учреждениях;
- организует в колледже общественное питание сотрудников и студентов;
- компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии колледжа в размере 50% в зависимости от наличия иждивенцев.

6.5 Работодатель ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам и неработающим пенсионерам колледжа в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа.

6.7. Работодатель выплачивает разовые премии к юбилейным датам работников и профессиональным праздникам в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.8. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Совмещение работы с обучением

6.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет предусмотренные законом гарантии (дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, оплату проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и т.д.).

6.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня **впервые**.

6.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, работодатель предоставляет гарантии и компенсации при условии заключения ученического договора.

6.12. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.13. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа определяет работодатель.

6.14. Работодатель обязуется обеспечивать условия для повышения профессиональной квалификации преподавателей и сотрудников и выделять на эти цели средства из бюджетных и внебюджетных источников. План повышения квалификации преподавателей и сотрудников составляется на 5 лет с разбивкой по годам.

6.15. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.16. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

6.17. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. При направлении на обучение с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

6.18. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.19. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним **сохраняются** место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность,

производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.20. Работник, направленный работодателем за счет средств колледжа на обучение: на курсы повышения квалификации, на первичную специализацию, для получения второй профессии, для обучения в аспирантуре и т.д.–после завершения обучения обязан отработать в колледже не менее трех лет либо возместить затраты, понесенные колледжем в связи с его обучением, в соответствии с условиями заключенного договора.

Привлечение к исполнению государственных или общественных обязанностей

6.21. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с трудовым законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.22. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Перевод на другую нижеоплачиваемую работу

6.23. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Направление на медицинский осмотр (обследование)

6.24. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии законом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

Временная нетрудоспособность

6.25. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Сдача крови

6.26. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

6.27. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

6.28. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

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

Несчастный случай на производстве/профессиональное заболевание

6.31. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом

6.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Неполное рабочее время

6.33. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет либо 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.

Оплата времени простоя

Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

6.34. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

6.35. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.36. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.37. Работодатель имеет право за счет собственных средств сохранять среднюю заработную плату за всё время простоя.

6.38. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

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

Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей

6.40. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.41. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

6.42. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

6.43. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.44. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.45. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью (в календарных днях): 70 (в случае многоплодной беременности – 84) до родов и 70 (в случае осложненных родов –

86, при рождении двух или более детей – 110) после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

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

6.47. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.48. 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.

6.49. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

6.50. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации

6.51. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

6.52. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

6.53. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, 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 Трудового кодекса).

Гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями

6.54. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, **допускаются** только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

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

Гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет

6.56. **Запрещаются** направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.57. **Не допускается** отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.58. **Не допускается** замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Высвобождение работников и содействие трудоустройству

6.59. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее,

чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

6.60. Работодатель обязуется производить необходимое сокращение численности или штата работников, в первую очередь за счет ликвидации вакансий и за счет освобождающихся рабочих мест, в связи с увольнением работников по выходу на пенсию, по собственному желанию, по истечении сроков договора и т.д.

6.61. В случае предстоящего увольнения по сокращению штатов работнику, предупрежденному о высвобождении, может предоставляться один день в неделю без сохранения заработной платы для поиска работы на основании личного заявления.

6.62. Стороны договорились:

6.62.1. О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса, а также (в порядке приоритета):

- лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости), проработавших в колледже свыше 10 лет;

- родителей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

6.62.2. При появлении в колледже новых или свободных рабочих мест, в том числе временного характера, при прочих равных условиях работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу бывших работников, уволенных ранее из колледжа в связи с сокращением численности (штата) работников или призывом в Вооруженные силы РФ».

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. **Заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

7.2. **Оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7.3. **Компенсационные выплаты** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

7.4. **Стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Система оплаты труда

7.5. **Системы оплаты труда** работников государственных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом

государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

7.6. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет в соответствии с действующим законодательством размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат). Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

7.7. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других выплат обязательного, компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются в пределах имеющихся в распоряжении работодателя средств, в том числе за счет приносящей доход деятельности, на основании **Положения об оплате труда работников колледжа.**

Установление заработной платы

7.8. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

7.9. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.13. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Организации, финансируемые из областного бюджета, минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

Оплата труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных

7.14. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, – работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст.152, ст. 153 ТК РФ).

7.15. Размеры соответствующих выплат, предусмотренные локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата заработной платы

7.16. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Каждому работнику выдается **расчетный листок** установленной формы.

7.17. По согласованию сторон сроками выплаты заработной платы работникам колледжа являются **13** число и **28** число каждого месяца в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса. По заявлению работника ему может быть выдан внеплановый аванс в счет заработной платы.

7.18. Выплата заработной платы осуществляется перечислением на лицевой счет работника по его письменному заявлению в банк, с которым у работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт, в отдельных случаях - на лицевые счета в других банках.

Исчисление средней заработной платы(среднего заработка)

7.19. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ). Особенности порядка исчисления средней заработной платы, определяются Правительством Российской Федерации.

7.20. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

7.21. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда по трудовому договору (материальная помощь, оплата стоимости проезда, отдыха, по договору ГПХ, почасовая оплата и другие).

Ограничение удержаний из заработной платы

7.22. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, использованием льготного проезда или переводом на другую работу в другую местность;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

7.23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

Сроки расчета при увольнении

7.24. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель выплачивает в указанные сроки не оспариваемую им сумму.

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

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ*

Работодатель обязуется с учетом финансовых возможностей выделять средства для осуществления дополнительных социальных гарантий работникам колледжа. Дополнительные социальные гарантии предоставляются **по основному** месту работы.

8.1. Работодатель предоставляет общежитие нуждающимся работникам на время их работы в колледже (при наличии мест).

8.2. Оплата за общежитие (проживание и коммунальные услуги) работниками колледжа, проживающими в общежитии, производится в соответствии с договором об оплате за проживание в общежитиях колледжа, подписанным директором.

8.3. Работодатель, частично, при наличии средств, оказывает содействие на приобретение путевок для отдыха и санаторно-курортного лечения работникам и их несовершеннолетним детям.

8.4. Работодатель предоставляет работникам льготу по оплате обучения их детей в колледже (очное и заочное обучение) в размере 100% от установленной стоимости обучения; оказывает материальную помощь профсоюзу колледжа в организации и проведении культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.5. Работодатель организует и ведет учет работников слабо защищенных социальных категорий (ветераны, инвалиды, одинокие матери и др.).

9. ОХРАНА ТРУДА

Основные понятия

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

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

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

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

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

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

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

9.1. Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

9.2. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

9.3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

9.4. **Каждый работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций 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;

- 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;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- 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, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- 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;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Комитеты (комиссии) по охране труда

9.5. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа в колледже могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

9.6. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболе-

ваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

9.7. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших в установленном законом порядке обязательную сертификацию соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- 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 порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.8. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;
- 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 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.

Медосмотры

9.9. Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

9.10. Работники общежитий, преподаватели проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья студентов, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

9.11. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

9.12. Все работники обязаны в установленном порядке проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

9.13. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

9.14. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

9.15. Предусмотренные законом компенсации и гарантии за работу во вредных условиях труда (доплаты, дополнительный отпуск, медосмотры и др.) предоставляются за **фактически** отработанное работником в соответствующих условиях время.

9.16. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.18. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом иными федеральными законами.

9.19. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом.

9.20. 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 усло-

виями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.21. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральными законами.

9.22. Работники колледжа подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

9.23. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

9.24. Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.

9.25. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

9.26. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими деятельность профсоюзов, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого тарифного Соглашения, иных соглашений, устава колледжа, коллективного договора.

Стороны обращают внимание на то, что **работодатель и его полномочные представители обязаны:**

10.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в колледже (подразделениях колледжа).

10.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборному профсоюзному органу как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Для обеспечения деятельности профкома работодатель предоставляет, в том числе компьютерное оборудование, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, возможность пользования электронной почтой и Интернетом, изготовления необходимой для работы профсоюзного органа печатной продукции, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства для нужд профкома.

По мере возможности работодатель создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной пла-

ты, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

10.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

Профсоюзные органы имеет право:

10.8. Выставлять или вывешивать печатные издания, тексты, сообщения по вопросам профсоюзной деятельности и труда в отведенных работодателем специальных местах, доступных работникам соответствующего производственного подразделения.

10.9. Проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать социологические опросы, собирать совещания и встречи, проводить анкетирование всех или определенных категорий работников по вопросам профсоюзной деятельности и труда. Директор обязуется способствовать проведению этой работы, принимать участие в работе собраний.

10.10. Осуществлять представительство интересов работников при разрешении трудовых споров.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор подписан в 2-х оригинальных экземплярах полномочными представителями сторон.

11.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в настоящий договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон путем принятия совместного решения работодателя и профсоюзного комитета, и не могут быть направлены на ухудшение социально-трудового положения работников.

11.4. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам колледжа и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий.

11.5. Стороны обязуются ежегодно **отчитываться** о выполнении коллективного договора на конференции работников. С отчетом должны выступать ответственные лица с обеих сторон, подписавшие договор.

11.6. Информация о выполнении настоящего договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета колледжа и Профкома и доводится до сведения структурных подразделений и первичных профсоюзных организаций.

11.7. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. Представители сторон несут ответственность также за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.9. **Контроль** за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.10. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает тиражирование настоящего коллективного договора и в месячный срок после принятия, направляет его всем ответственным исполнителям и руководителям подразделений.

11.11. Коллективный договор на 2013-2016 годы считать утратившим силу.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ И.А.Кучерявая
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор колледжа
_____ Н. В. Пукалов
«__» _____ 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем,
за работу во вредных условиях труда,
которым может предоставляться дополнительный отпуск
в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время

№ п/п	Наименование должности	Продолжитель- ность основного отпуска (календ, дней)	Продолжительность допол- нительного отпуска (к/ дней)		Суммарная продолжи- тельность отпус- ка(календарн ых дней)
			За рабо- ту в южных р-нах ДВ	За ненормиро- ванный рабочий день, за работу во вредных условиях труда	
1.	Администра- тор учебных корпусов и общежитий	30	8	12	50