



Профсоюз работников народного образования  
и науки Российской Федерации

**МАРИЙСКАЯ  
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯ**

**Коллективный договор**

ГБПОУ Республики Марий Эл  
«Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова»

**на 2020 - 2022 годы**

Подписан сторонами:

От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации  
колледжа  
А.Г. Кулаков  
«27» декабря 2019 г.



От работодателя:

директор колледжа  
С.Я. Яровикова  
«27» декабря 2019 г.



Принят на общем собрании работников и студентов колледжа  
27 декабря 2019 г., Протокол № 7

## СОДЕРЖАНИЕ

I	Общие положения	3
II	Трудовой договор	7
III	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	10
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	11
V	Рабочее время и время отдыха	12
VI	Оплата и нормирование труда	17
VII	Гарантии и компенсации	24
VIII	Охрана труда и здоровья	27
IX	Гарантии профсоюзной деятельности	29
X	Контроль за выполнением коллективного договора	31
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> к коллективному договору		
1	Правила внутреннего трудового распорядка колледжа	
2	Положение об оплате труда работников	
3	Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа	
4	Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа	
5	Положение о приносящей доход деятельности, в том числе о платных образовательных услугах	
6	Форма расчетного листка по заработной плате работников	
7	Перспективный план повышения квалификации преподавателей колледжа	
8	Соглашение по охране труда	

9	Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ Республики Марий Эл «Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова», занятых на работах с вредными условиями труда, которым назначается компенсирующая выплата	
10	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	
11	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	
12	Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ Республики Марий Эл «Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова», имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами и нормы их выдачи	
13	Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов колледжа	
14	План оздоровительно – профилактических мероприятий	
15	Положение о порядке и предоставлении педагогам и сотрудникам колледжа отпуска до одного года	
16	Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников	
17	Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	
18	Положение о комиссии по трудовым спорам	
19	Положение о конфликте интересов работников	

## ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ	- Трудовой кодекс Российской Федерации
ТД	- Трудовой договор
КД	- Коллективный договор
КОАП	- «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»
ФЗ о профсоюзах	- Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ
Приказ № 1601 -	Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

## **I. Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ Республики Марий Эл «Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова».

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл;

- иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора С.Я.Яровиковой и работники образовательного учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя А.Г. Кулакова.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

1.4 Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8 При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 372 Трудового кодекса РФ:

1.15.1 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

1.15.2 Положение об оплате труда работников;

1.15.3 Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа

1.15.4 Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа;

1.15.5 Положение о приносящей доход деятельности, в том числе о платных образовательных услугах;

- 1.15.6 Форма расчетного листка;
  - 1.15.7 График отпусков;
  - 1.15.8 Расчет времени труда и отдыха;
  - 1.15.9 График направления преподавателей учреждения на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;
  - 1.15.10 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
  - 1.15.11 Соглашение по охране труда;
  - 1.15.12 Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
  - 1.15.13 Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлена повышенная оплата труда;
  - 1.15.14 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
  - 1.15.15 Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов колледжа;
  - 1.15.16 План оздоровительно – профилактических мероприятий;
  - 1.15.17 Положение о предоставлении педагогическим работникам организации длительного отпуска сроком до одного года;
  - 1.15.18 Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников колледжа;
  - 1.15.19 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - 1.15.19 Положение о комиссии по трудовым спорам;
  - 1.15.20 Положение о конфликте интересов работников
- 1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком;
- учет мнения выборного органа профсоюзной организации;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы.
- 1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого

информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно в январе, августе месяцах стороны отчитываются на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ.

## **II. Трудовой договор**

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального соглашения, коллективного договора, устава и других локальных актов колледжа.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу до заключения трудового договора работника ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.



2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. Дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или, условиях её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. К педагогической деятельности в учреждении допускаются лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. Не допускаются к педагогической деятельности лица:

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

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

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.7. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.9. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.10. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.11. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.12. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.13 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – 40 календарных дней;

- на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

2.14 В конце учебного года до выхода в отпуск информировать преподавателей об учебной нагрузке и условиях оплаты труда на следующий учебный год. Учебная нагрузка для преподавателей согласно Уставу учреждения и составляет не свыше 36 часов в неделю.

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) для нужд учреждения определяет работодатель.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности педагога.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах

3.3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.4. Руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно приказу Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность», а также Регионального

Отраслевого соглашения между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки РМЭ и Объединением работодателей образовательных организаций в РМЭ, стороны договорились:

3.4.1 Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России не более 2-х лет;
- окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;
- выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часа в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

4.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5-ти лет; не освобожденный председатель профкома в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, (и другими дополнительными гарантиями).

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

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

## **V Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, а также условиями трудового договора работников.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от оклада и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной

работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.10. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.11. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.12. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.13. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.14. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.15. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 руководителя.

5.16. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к выполнению хозяйственных работ,

не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в соответствии с законодательством РФ.

5.17. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ). В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.18. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения в действие.

5.19. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

5.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается с согласия работника, оформленного в письменной форме.

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

5.21. Работодатель обязуется:

5.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (Приложение № 11):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ);

- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).



5.21.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с выборным органом профсоюзной организации предоставлять дополнительные отпуска (с сохранением заработной платы, оплата из внебюджетных средств учреждения) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 2 дня и членам профкома 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 (три) дня.
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней).

5.21.3. Предоставлять педагогическим работникам право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644.

5.21.4. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.21.5 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. Признать право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации

5.23. До истечения 6 месяцев работы представлять:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Стороны договорились:

5.24. Работник колледжа, по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работники колледжа с их согласия могут привлекаться на работу не обусловленную трудовым договором в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 и ст 72.2 и ст.74 ТК РФ.

5.25. Работающие в учреждении супруги имеют право на очередной отпуск в одно время.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников колледжа устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», Положением об оплате труда учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6.2. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размер ставки заработной платы (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

В ставку заработной платы, (должностного оклада) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа месяца.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы (в кассе учреждения) либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата может быть перечислена в разные кредитные организации, согласно заявления работника, с учетом выплаты заработной платы за первую половину месяца и вторую половину месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложения № 2, № 3) и может включать в себя:

- ставку заработной платы (должностной оклад) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде и пр.);
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ
- доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

Оплату труда за сверхурочные работы, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить сверх минимального размера оплаты труда.

6.5. Оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы при любой наполняемости учебных групп.

6.6. На преподавателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационный списки.

6.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации. Учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов на учебных отделениях и в ученых группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год до уровня ниже нормы часов за ставку заработной платы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

- сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.9 Установление систем (порядка) оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат производить с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного приказом № 1601, или по причинам, не зависящим от воли сторон.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется работодателем в случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 19 числа - аванс и 4 числа окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (Приложение № 6);

6.13.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.13.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

6.13.4. За работу в сверхурочное время работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.13.5. За время простоя:

- по вине работодателя оплачивать в размере (не менее 2/3) средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере (не менее 2/3) тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, рассчитанного пропорционально времени простоя;

6.13.6. Возместить работникам не полученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться в случае:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

6.13.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.9. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.13.10. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от преподавателя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если преподавателя невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.13.11. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.13.12. Работу в ночное время оплачивать в размере, повышенном на 35 % от ставки (оклада) за каждый час работы.

6.13.13. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые определены по результатам специальной оценки условий труда, производить в размере, повышенном на 12% от ставки (оклада), в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (Приложение № 9).

6.13.14. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы (Приложение № 2).

6.13.15. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 9) с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.13.16. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

6.13.17. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

Стороны договорились:

6.14. Работодатель обязуется оплачивать работу преподавателей и работников при проведении дополнительных видов работы, связанной с Уставной деятельностью, а также преподавателей при проведении со студентами дополнительных (вне указанных сроков по расписанию) занятий, зачетов, экзаменов разовыми часами.

6.15. Работодатель обязуется заранее извещать преподавателей о замещении уроков и гарантирует их оплату. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.



## **VII Гарантии и компенсации**

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

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

Для этого осуществлять выплаты из внебюджетных средств или (при наличии) из средств экономии фонда заработной платы следующим работникам:

- получившим в данном учреждении трудовое увечье по вине работодателя с учетом тяжелого и средней тяжести случая сумму в размере 200% и 100% должностного оклада соответственно; в связи со смертью работника - 300% (семье);

- работающим пенсионерам, расторгающим трудовой договор по собственному желанию и имеющим стаж работы в учреждении:

  - 30 лет и более - 250 %

  - от 20 лет до 30 лет - 200 %

  - от 10 лет до 20 лет - 100 %.

Выплата осуществляется единовременно.

7.2.4 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

7.2.5 Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 168 ТК РФ).

7.2.6 При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.7 Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением заработной платы.

7.2.8 Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением заработной платы на срок до 14 дней.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.9 Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.10 Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случаях:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

7.2.11 Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении учреждения следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-ти летнего возраста.

- лиц предпенсионного возраста

Стороны договорились:

7.3 Своевременно и достоверно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда сведения о стаже и заработке застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов, нормативных документов по ведению персонифицированного учета и назначению пенсий.

7.4 По заявлению работников один раз в год предоставлять автотранспорт колледжа (автобус, легковой автомобиль, грузовой автомобиль, трактор) в случае доставки пассажиров или грузов в пределах района с возмещением работником 1/2 расходов на ГСМ без удержания с него платы за использование транспорта, в остальных случаях с возмещением 100 % стоимости ГСМ и солярки.

7.5 По заявлению работников предоставлять автотранспорт с возмещением работником расходов на ГСМ без удержания с него платы за использование автотранспорта (в пределах республики) по следующим причинам: похороны (близких родственников), переезд на новое место жительства, свадьба, юбилей, по болезни своей или близких родственников.

Предоставлять автотранспорт с оплатой ГСМ работодателем из средств от приносящей доход деятельности для проезда в театры, на выставки работников колледжа и их детей (один раз в год) и с оплатой из средств, поступающих от уплаты членских взносов – на усмотрение выборного органа профсоюзной организации учреждения.

7.6 Оказывать материальную помощь работникам, из средств от приносящей доход деятельности:

- в связи с рождением ребенка;
- при выходе работника на пенсию в зависимости от стажа с оформлением прекращения трудовых отношений;
- в связи с юбилеями;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- в связи с длительной болезнью работника;
- неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами.

7.7 Работодатель предоставляет работникам - женщинам, имеющим детей дошкольного возраста, пятидневную рабочую неделю в соответствии с производственными возможностями.

7.8 Работодатель и выборный орган профсоюзной организации принимают на себя обязательства по организации социально-культурной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и их семьями.

7.9 Использование спортивно-оздоровительных сооружений, столовой и актового зала учреждения с применением компьютерной и множительной техники для семейных торжеств и дней скорби работниками учреждения и членами их семей.

7.10 За работу без листа временной нетрудоспособности в учебном году работодатель предоставляет работнику учреждения 3 дня к отпуску с сохранением заработной платы.

7.11 При полном обеспечении всех нуждающихся студентов местами в общежитии (по установленным стандартным нормам) работодатель совместно с выборным органом профсоюзной организации и студсоветом общежития вправе предоставлять изолированные пустующие комнаты по договору найма жилого помещения членам трудового коллектива, семейным студентам, а также лицам из числа населения п. Оршанка (по ходатайству администрации района и руководителя организации работника) сроком до одного года.

7.12 Администрация и выборный орган профсоюзной организации предоставляют изолированную пустующую комнату в общежитии без оплаты за проживание работнику по уборке территории и его детям до 18 лет, а в случае их обучения в образовательных учреждениях, ежегодно подтверждаемого справками, до окончания обучения.

## **VIII Охрана труда и здоровья**

8 Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.3 Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №10).

8.7 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 – 231 ТК РФ).

8.11 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.13 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14 Совместно с выборным органом профсоюзной организации обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда, конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда предприятия».

8.15 Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16 Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспектором труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

8.17 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18 Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.19 Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

8.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и

полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.21 Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.22 Совместно с профсоюзной организацией осуществлять обучение членов комиссии по охране труда.

8.23 Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 5 часов рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.24 Иметь в штатах учреждения специалиста по охране труда

8.25 Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.26 Не допускать к выполнению вредных работ работников без средств индивидуальной и коллективной защиты.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами считать правомерным отказ работника от исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

8.27 За работу в интересах коллектива по контролю соответствия условий труда работников требованиям охраны труда, не входящую в круг должностных обязанностей, работнику, выполняющему функции внештатного технического инспектора по охране труда устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от размера оклада (ставки заработной платы).

## **IX Гарантии профсоюзной деятельности**

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3 При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

9.4 Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5 Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6 В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 За работу в интересах коллектива по защите социально-трудовых прав работников, не входящих в круг должностных обязанностей, работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная выплата в размере 50% от размера оклада (ставки заработной платы) (ст. 377 ТК РФ).

9.8 Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.9 Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ). Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376

ТК РФ). Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.10 Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11 Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13 Предоставлять руководителю выбранного органа профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

В недельный срок сообщать выборным органам профсоюзной организации о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.14 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

## **Х Контроль за выполнением коллективного договора**

11 Стороны договорились:

11.1 Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

11.2 Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3 Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

11.4 Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5 Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6 Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или



виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

**От работодателя:**

Директор

\_\_\_\_\_ (С.Я. Яровикова)  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.  
дата

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
колледжа

\_\_\_\_\_ (А.Г. Кулаков)  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.  
дата