

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Тюменской области
«Тюменский колледж
транспортных технологий и сервиса»
(ГАПОУ ТО «ТКТТС»)
на 2016 – 2019 г.г.

Принят на общем собрании
работников
«30» ноября 2016 г.

Директор
ГАПОУ ТО «ТКТТС»



В.Н. Тамочкин
В.Н. Тамочкин
30 ноября 2016 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГАПОУ ТО
«ТКТТС»



А.М. Зотин
А.М. Зотин
30 ноября 2016 г.

Тюмень, 2016

*принято 06.12.2016
оператор ГАПОУ ТО
Жуковецкая Е.В.*

1. Общие положения

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» (далее – ГАПОУ ТО «ТКТТС» или колледж) и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.1. Стороны и статус коллективного договора

- Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора колледжа и Работниками колледжа, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация колледжа в лице председателя.
- Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с Работниками колледжа.
- Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными нормативными правовыми актами, Уставом и иными локальными нормативными документами колледжа.
- Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации;
- Действие договора распространяется на всех работников колледжа. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.2. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности колледжа;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников в условиях развития рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками, первичной профсоюзной организацией;
- укрепления роли коллектива Работников и первичной профсоюзной организации в определении перспектив развития колледжа и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и первичной профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа колледжа.

1.3. Основные формы участия Работников в управлении колледжем

Работники имеют право на участие в управлении колледжем непосредственно или через свои представительные органы, что регулируется ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим Коллективным договором.

Стороны определяют основные формы участия в управлении колледжем:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение профкомом колледжа 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 учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития колледжа;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, учредительными документами колледжа.

1.4. Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и профкома с последующим уведомлением Работников.

В случае реорганизации колледжа права и обязанности Работодателя по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.5. Условия заключения коллективного договора

Основные положения коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения Работниками подразделений колледжа и переговоров представителей Работодателя и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого Работника.

Коллективный договор принимается на общем собрании Работников колледжа. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих Работников. Каждый Работник должен быть ознакомлен с коллективным договором после подписания его представителями сторон под роспись и с постановкой даты.

Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников колледжа. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать

положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом колледжа, данным коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, и другие.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора.

Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

В условиях трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что Работник принят без испытаний.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ, коллективным договором.

Временный перевод Работника на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя учреждения, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника допускается только с письменного согласия Работника, если эти случаи не вызваны катастрофой, аварией, несчастным случаем на производстве и другими чрезвычайными обстоятельствами

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). 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.

2.2. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам

Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам колледжа устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами и других условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета и не может превышать 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в приложении к трудовому договору и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается по окончании учебного года и ухода Работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращению количества групп или количества обучающихся.

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

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

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- восстановления 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.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением числа групп обучающихся, изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д., при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.57, 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

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

2.3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации для нужд колледжа;
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с перспективным планом.
- Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых бюджетных, а также внебюджетных средств;
- В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

- Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- Обеспечивать обязательное повышение квалификации инженерно-педагогических работников не реже одного раза в пять лет, а также на стажировку в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в

том числе зарубежные, в соответствии с планами повышения квалификации.

- Педагоги, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период повышения квалификации или стажировки от учебной нагрузки.
- Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.

2.4. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами “а”, “в” пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.5. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата Работников колледжа, нарушения при этом правовых гарантий Работников. Стороны коллективного договора вправе заключать соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых Работников с выплатой компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление по конкретным увольняемым Работникам по п.2 ст. 81 ТК РФ 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 Работодатель обязан своевременно уведомить службу занятости населения.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата не менее чем за 2 месяца (в случае ликвидации – за 3 месяца);
- предоставляет Работнику в этот период под роспись список вакантных должностей колледжа для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 3 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней заработной платы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- неосвобожденные председатели профсоюзного комитета в период исполнения полномочий;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время

Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю с одним (двумя) выходным(и) днем (днями).

Работникам Колледжа в случае необходимости возможно установление ненормированного рабочего дня.

Для педагогических Работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам колледжа с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», и оговаривается в трудовом договоре.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. При составлении расписания преподавателя не допускается наличие более двух окон в расписании в течение одного рабочего дня без его согласия. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при объеме учебной нагрузки не более нормы часов за ставку.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы - дежурство, участие во внеурочных мероприятиях, заседания педагогического совета, родительские собрания, др., педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

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

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение Работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ и Положением о системе оплаты труда.

Время зимних и летних каникул, а также время отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников колледжа. В эти периоды педагогические Работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Руководителя.

Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время, а также время отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности и отпусков, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

3.2. Время отдыха

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

Преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между учебными занятиями продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель,

руководители подразделений не имеют права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники колледжа имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха Работников.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с профкомом за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

В случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника, исчисление продолжительности отпуска осуществляется пропорционально проработанному времени.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период, за некоторым исключением (отпуск при наличии санаторно-курортной путевки).

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.

Не допускается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника и профсоюзного комитета.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а так же отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

3.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (п. 1 ст. 117 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

3.5. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время следующим категориям:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительный разовый отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов собственных детей в армию – 2 дня.

Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

4. Система оплаты труда

4.1. Общие требования

Система оплаты труда работников колледжа и порядок распределения фонда оплаты труда, формируемого в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, устанавливается локальными нормативными документами колледжа в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области и настоящим коллективным договором.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части, стимулирующей части и социальной части.

Объем базовой части составляет 75% общего объема базовой и стимулирующей частей. Доля базовой части фонда оплаты труда Работников состоит из общей части и специальной части.

Объем стимулирующей части составляет 25% общего объема базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда.

При формировании социальной части фонда оплаты труда учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

За счет средств социальной части фонда оплаты труда осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук.

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения: доплата за заведование кабинетом, мастерской, лабораторией, полигоном, за классное руководство за руководство методическим советом, предметно-цикловой комиссией и др.;

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих Работников. При этом в целях социального партнерства, принципов взаимоотношений, принятых в колледже, уважении интересов Работников, составляющих кадровый потенциал колледжа, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

В расчет заработной платы работников включаются все виды предусмотренных законодательством доплат и надбавок, компенсаций, в том числе денежная компенсация педагогическим Работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Оплата труда осуществляется в обусловленном трудовым договором размере с обязательным письменным уведомлением (расчетный листок) Работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. В индивидуальное письменное уведомление (расчетный листок) включаются:

- зарплата по основной работе и внутреннему совместительству;
- премии;
- компенсация и иные виды платежей;
- налог на доходы физических лиц;
- отчисляемые профсоюзные взносы;
- индивидуальные платежи;
- сумма выданного аванса;

- иные платежи, осуществляемые бухгалтерией на основе действующего законодательства или письменных заявлений работников.

Форма расчетного листка (письменного уведомления) (Приложение № 5) разрабатывается, корректируется и утверждается Работодателем с учетом мнения профкома.

Изменения размеров ставок заработной платы производится:

- при изменении штатного расписания;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда и /или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из установленного размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В период зимних и летних каникул, а также отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, не совпадающим с очередным отпуском, педагогическим Работникам, осуществляющих педагогическую, методическую и организационную работу, сохраняется средняя заработная плата в установленном порядке.

4.2 Сроки оплаты труда

Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работнику осуществляется два раза в месяц: 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается; виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

Информация о причинах задержки и перенесении срока выплаты заработной платы сообщается Работодателем Работникам в письменной форме с указанием причин задержки.

4.3. Организация оплаты труда

Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличными через кассу колледжа;

- перечислением на счет Работника в банке.

При выдаче зарплаты наличными через кассу заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

4.4. Оплата отпуска

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков Работников, согласованный с профкомом, который находится у специалиста по кадрам, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Задержка выплат отпускных по вине Работодателя является нарушением норм трудового законодательства.

4.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

- при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается в соответствии с действующим законодательством;
- при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) Работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.149, 154 ТК РФ);
- оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

4.6. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере, установленном по соглашению сторон.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.7. Оплата за работу во вредных и(или опасных) условиях труда

Работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 г.).

Основанием для установления повышенного размера оплаты труда являются:

- записи в журнале учета продолжительности работы во вредных и опасных условиях труда;
- приказ Руководителя колледжа на основании представления работника службы охраны труда;
- решение специализированных организаций о наличии вредных (опасных) условий труда в колледже.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года работником службы охраны труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу директора (Приложение № 4).

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

4.8. Надбавки и компенсации

Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все выплаты, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из бюджетных и внебюджетных средств.

Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства (при условии предоставления документов с основного места работы, подтверждающих не получение денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции) или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в колледже без занятия штатной должности, а также руководящим Работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, Работодатель обязан выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, предусмотренном Постановлением Правительства Тюменской области от 30 сентября 2013 г. N 421-п, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

4.9. Порядок выплаты по депоненту

Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок.

Выплата депонированных сумм производится в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса.

Бухгалтерия оповещает руководителя подразделения о наличии депонента Работника к первому числу каждого месяца.

4.10. Материальная помощь

Работодатель и профком, исходя из своих финансовых возможностей, оказывают материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Профком оказывает материальную помощь только Работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (заседание профкома).

Предоставление материальной помощи Работодателем производится по письменному заявлению Работника, ходатайству руководителя подразделения, Совета колледжа, иного органа.

Работодатель обязуется выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, разовую материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, полностью оплатить ритуальные услуги.

Работодатель вправе снизить Работнику и/или неработающему члену его семьи на 10 - 50 % стоимость курсового обучения в ГАПОУ ТО «ТКТТС» на основании письменного заявления Работника и представленных документов,

подтверждающих родство и обоснование финансовых трудностей оплаты обучения.

Стороны коллективного договора обязуются совместными усилиями обеспечить подготовку и проведение в Колледже следующих социально значимых мероприятий:

- мероприятия, приуроченные ко Дню защитника Отечества, Международному женскому Дню, Дню пожилого человека;
- мероприятия, посвященные юбилейным датам в Колледже;
- новогодние мероприятия работников Колледжа и членов их семей.

4.11. Оплата служебных командировок

Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Необоснованные задержки выплаты командировочных расходов являются нарушением условий Договора. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам не позднее 3-х рабочих дней до начала командировки. Задержка с выплатой аванса без письменного согласия Работника не допускается.

Аванс выдается по распоряжению директора при условии отсутствия у Работника задолженности по предыдущим авансам.

4.12. Поощрение и премирование

Работодатель проводит премирование работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГАПОУ ТО «ТКТТС» и Положением об единовременных (разовых) премиях работникам ГАПОУ ТО «ТКТТС».

Премирование Работников колледжа осуществляется на основании приказа директора колледжа. Размер премии за текущий месяц (полугодие, год) определяется комиссией на основании служебных записок руководителей структурных подразделений. Размер премии указывается в процентном отношении с учетом показателей премирования. В состав данной комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации.

Поощрения/награждения осуществляются в форме:

- объявления благодарностей Работодателем, Учредителем, иными государственными органами, а также организациями, учреждениями, предприятиями (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности) города Тюмени, Тюменской области, иных субъектов Российской Федерации;
- награждения почетными грамотами департамента образования и науки Тюменской области, Администрацией г. Тюмени, Правительства Тюменской области, Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждения нагрудными знаками «Почетный работник образования Российской Федерации»;
- присвоения почетных званий «Заслуженный учитель» и др.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения Работников колледжа, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы для награждения работников.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого календарного года. Заключенное Соглашение является приложением № 2 к данному коллективному договору.

5.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 1%.

5.3. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников колледжа, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тюменской области;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений колледжа в соответствии с нормативными документами СанПиН;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для Работников.

5.4. Требования к помещениям колледжа

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений колледжа для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово- предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- режим полного запрета курения в колледже;
- работу гардеробов в учебных корпусах в учебный период (с 01 сентября до 30 мая);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях колледжа, подготовленных к зиме.

Учебные кабинеты, мастерские, лаборатории должны соответствовать требованиям Санитарных правил и норм, требованиям учебного процесса и перед началом учебного года приняты комиссией колледжа.

Заведующие кабинетами, мастерскими, лабораториями обязаны ежедневно перед началом учебных занятий проводить осмотр этих помещений. О выявленных случаях отклонения безопасных условий от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы колледжа для принятия необходимых мер и сделать запись в журнал административно-общественного контроля.

Следует избегать размещения помещений рабочих кабинетов в непосредственной близости к источникам дискомфорта труда (туалетов, в подвалах, рядом с мастерскими и т.п.).

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором Работник колледжа реализует свои обязанности по трудовому договору. В качестве рабочего места может выступать мастерская, лаборатория, кабинет и т.п. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом.

В соответствии с Санитарными правилами и нормами СанПин 2.2.2.542-96 площадь на одно рабочее место с видео-дисплейным терминалом (ВДТ) или персональной ЭВМ (ПЭВМ) для взрослых пользователей должна составлять не менее 6,0 кв.м, а объем воздуха не менее 20 куб.м.

Наибольшая освещенность рабочего места светильниками общего освещения при газоразрядных лампах - 500 лк; при лампах накаливания 100 лк. Наименьшая освещенность рабочего места - 150 лк при использовании газоразрядных ламп, 50 лк - при использовании лампы накаливания.

Рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости), аптечкой первой помощи.

Вне расписания учебных занятий у преподавателей, при отсутствии индивидуального рабочего стола, рабочее место считается отсутствующим.

В соответствии с Санитарными правилами и нормами (СанПиН) 2.2.2.542 - 96г. площадь на одно рабочее место с ВДТ и ПЭВМ во всех учебных помещениях должна быть не менее $6,0 \text{ м}^2$, а объем не менее $24,0 \text{ м}^3$.

Учебные кабинеты вычислительной техники или дисплейные аудитории (кабинеты) должны иметь смежное помещение - лаборантскую, площадью не менее $18,0 \text{ м}^2$ с двумя выходами: в учебное помещение и на лестничную площадку или в рекреацию (коридор).

Для внутренней отделки интерьера помещений с ВДТ и ПЭВМ должны использоваться диффузно-отражающие материалы с коэффициентом отражения для потолка - 0,7-0,8, для стен - 0,5-0,6, для пола - 0,3-0,5.

В учебных заведениях запрещается для внутреннего интерьера помещений с ВДТ и ПЭВМ применять полимерные материалы (древесностружечные плиты, слоистый бумажный пластик, синтетические ковровые покрытия и др.), выделяющие в воздух вредные химические вещества.

Поверхность пола должна быть ровной, нескользкой, удобной для очистки и влажной уборки, обладать антистатическими свойствами.

Освещение на поверхности рабочего стола в зоне размещения документов должна быть 300-500 ЛК.

Тип рабочего стула (кресла) должен выбираться в зависимости от характера и продолжительности работы с ВДТ и ПЭВМ.

Объем учебных помещений при отсутствии кондиционирования воздуха должен составлять не менее 4 куб.м на человека

В аудитории с количеством посадочных мест на 100-150 человек на одного сидящего студента должно приходиться 1,2 кв.м.

В аудитории на 50-75 человек на одно посадочное место должно приходиться 1,5 кв.м, если аудитория на 25 человек, то на 1 посадочное место должно приходиться 2,2 кв.м площади. Расстояние между аудиторными столами не менее 70 см, в проходах не менее 60 см.

Освещенность при искусственном источнике света:

-лампы газоразрядные -300 лк;

-лампы накаливания 150- 200 лк.

Вентиляция лабораторных помещений должна обеспечивать создание нормальных санитарно- гигиенических условий.

В лабораторных помещениях рекомендуется применять осветительную арматуру рассеянного света. Минимальная освещенность от общего освещения в горизонтальной плоскости на высоте 0.8 м от пола должна быть не ниже 150 лк при лампах накаливания и 300 лк при люминесцентных лампах. Кроме общего освещения, следует учитывать потребность в местном освещении светильниками.

5.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

При понижении температуры воздуха в помещении ниже +18 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по

представлению профкома или комиссии по охране труда переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +18 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, отдел охраны труда или комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, отделом охраны труда или комиссией по охране труда составляется акт, который передается директору и профсоюзный комитет.

Работу не прекращают сотрудники колледжа, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электроснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст.9 ФЗ №181 «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 09.05.2005г.). Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя на наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях колледжа:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.6. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты колледжа средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях колледжа вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.7. Представление комиссии по охране труда

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности на основании закона «О коллективных договорах и соглашениях».

5.8. Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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).

5.9. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); список должностей Работников, занятых на работах с вредными или

тяжелыми условиями труда является приложением № 4 к настоящему Коллективному договору. Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

- предоставлять Работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- по решению комиссии по социальному страхованию с участием Профсоюза приобретать для сотрудников путевки, курсовки на лечение и отдых;
- при наличии возможности организовать в колледже комнату психологической разгрузки.

6. Социальные гарантии

6.1. Средства социальной поддержки Работников

Использование средств социальной поддержки Работников колледжа производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам;
- дополнительное выходное пособие;
- единовременное социальное пособие в связи с рождением ребенка;
- средства на поддержку ветеранов Великой Отечественной войны;
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно - оздоровительной и иной работы среди Работников;
- участие в организации похорон (транспортные услуги, предоставление столовой);
- другие социальные непредвиденные расходы.

Расходование внебюджетных средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета.

6.2. Обеспечение Работников питанием

Работодатель обязуется:

- обеспечивать Работников в рабочее время за счёт их собственных средств возможностью полноценного, качественного питания через столовую колледжа;
- организовать работу буфета.

Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством. На предложения по улучшению условий работы столовой Работодатель составляет письменные ответы в адрес профкома.

Работникам колледжа предоставляется право на специальное обслуживание столовой в связи с праздничными мероприятиями, событиями, юбилеями и др. Спецобслуживание производится при наличии соответствующих возможностей столовой.

6.3. Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, профкома, иных общественных организаций колледжа по их заявкам.

Профком, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, секций и др.

6.4. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

Для проведения оздоровительной работы среди Работников колледжа Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения (спортивные, тренажерные залы) в пределах установленных квот, но не менее 1 раза в неделю для спортивного и тренажерного зала. Предоставляется также спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий колледжа.

6.5. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников

Для организации отдыха и лечения Работников колледжа приобретаются путевки в санатории, базы отдыха за счет средств Работника.

Путевки, выделенные через Тюменскую межрегиональную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ, распределяются по решению профкома с учетом мнения Работодателя.

6.6. Социальные гарантии Работников при увольнении

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в связи с ликвидацией учреждения.

Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:

- получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей;
- увольняемых в связи с болезнью, инвалидностью (при наличии медицинского заключения, имеющего причинно-следственную связь с профессиональной деятельностью).

Работодатель оказывает, при наличии денежных средств, материальную помощь Работникам, уходящим на пенсию по старости, по согласованию с профкомом.

6.7. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 ТК РФ;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу,

переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

- вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном органом государственной власти Тюменской области.

7. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности

Взаимоотношения строятся на основе законодательства о труде и о профсоюзах, Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), настоящего коллективного договора.

7.1. Взаимодействие Работодателя и профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности колледжа;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

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

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации колледжа.

Работодатель признает право профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работников по заключению коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии Работников.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и

ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение основных принципов социального партнерства.

Представители профкома избираются в состав Совета колледжа.

7.2. Гарантии профсоюзной деятельности

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст.24-28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Коллективный договор закрепляет:

- место в библиотеке для работы профкома, для хранения документации; размещение информации в доступном для всех работников месте;
- предоставление профкому оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов;
- другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома;
- порядок и условия передачи в бесплатное пользование помещения, спортивного зала и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками;
- отчисление профорганизации денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу;
- порядок ежемесячного бесплатного перечисления на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющимися членами Профсоюза.

Реализуя социально-партнерские отношения, Работодатель обязуется включать представителей профкома в состав следующих комиссий:

- по материальному стимулированию работников (ст.135ТК);
- по аттестации педагогических кадров (ст.82ТК РФ);
- по тарификации педагогов (ст.53ТК РФ);
- по охране труда (ст.218ТК РФ);
- по установлению доплат работникам за работу во вредных условиях труда (ст.53 ТК РФ);
- по трудовым спорам (ст.384 (ТК РФ);
- по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);
- другие комиссии.

7.3. Гарантии профсоюзному активу

Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со ст. 57 ТК РФ по инициативе Работодателя лиц, избранных в

состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя первичной профсоюзной организации работников колледжа – лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием профкома.

По представлению профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих членов профкома по итогам работы.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации колледжа или совершения Работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение.

В соответствии с разд.7 ст. 377 ТК РФ Работодатель может оплачивать труд председателя профкома за счёт внебюджетных средств.

7.4 Документы Колледжа, при принятии которых требуется согласование с Профкомом

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав Работников.

Обязательное согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных нормативных актов колледжа:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);
- Положение о системе оплаты труда колледжа (ст.ст. 135, 144);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о возмещении командировочных расходов;
- Графики ежегодных оплачиваемых отпусков
- Другие локальные акты колледжа, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профкома, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 152 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- другим вопросам, связанным с коллективными правами Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих документов:

- должностные инструкции Работников;
- графики отпусков (ст. 123), приказы о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119);
- графиков сменности;
- правила и инструкции по охране труда;
- дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191)
- других документов, связанных с коллективными правами Работников.

В случае отсутствия согласования с профкомом, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

7.5. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и

непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном для величины ежемесячных профсоюзных взносов;

- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа;
- осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;
- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых заседанием профкома или профсоюзным собранием колледжа;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8. Заключение

Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней после его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.1 Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

Внесение изменений или дополнений в коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и утверждается совместным решением Работодателя и профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

Стороны коллективного договора, их представители, соответствующие органы по труду осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и информируют Работников о ходе выполнения настоящего коллективного договора на общем собрании не реже 1 раза в год.

Возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и данным коллективным договором.

Профсоюзный комитет принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива Работников колледжа, так и каждого члена коллектива в отдельности.

Все работники колледжа обязаны соблюдать данный коллективный договор.

Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора.

Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Работодателем, по выполнению положений коллективного договора, через профсоюзную организацию обеспечить текущий контроль выполнения условий коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех работников колледжа.

В случае вынесения решения о невыполнении коллективного договора, профкомом могут быть приняты любые законные действия, включая обращение в суд и проведение забастовки.

Работникам предоставляется право выразить свое отношение к выполнению должностным лицом возложенных на него функциональных обязанностей в форме выражения доверия или недоверия. Доверие или недоверие может быть выражено общим собранием работников, профсоюзным комитетом или профсоюзной конференцией. Письменное представление о выражении своего отношения (доверие, недоверие) с указанием конкретных мотивов и их обоснованием, вместе с протоколом о результатах голосования передается директору.

Директор в сроки, установленные гражданским законодательством для рассмотрения заявлений, выносит решение по представлению, уведомив письменно работников и профсоюзный комитет.

Заявители вправе обжаловать решение директора в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

При условии соблюдения положений коллективного договора профком первичной профсоюзной организации не имеет права на объявление забастовки.

Работодатель и профсоюзный комитет при выполнении коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между руководителями колледжа и коллективом работников.

Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в переговорах.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания его представителями сторон.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий договор составлен в трёх экземплярах, которые хранятся у каждого из сторон.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты;
4. Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда;
5. Форма расчетного листка;
6. Графики сменности.