

Министерство образования и науки Республики Бурятия  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Улан-Удэнский инженерно-педагогический колледж»  
(ГБПОУ «У-УИПК»)

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.А. Сергеева



От работодателя:  
Директор ГБПОУ «У-УИПК»  
\_\_\_\_\_ Д.М. Дашанимаев



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Улан-Удэнский инженерно-педагогический колледж»  
на 2015-2018 гг.

Принят на общем собрании  
работников ГБПОУ «У-УИПК»  
« 02 » июня 2015 г.  
Протокол № 1



г. Улан-Удэ, 2015г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Улан-Удэнский инженерно-педагогический колледж» (далее «Колледж») в лице его представителя, директора Дашанимаева Дашацырен Мижитовича, и работниками Колледжа, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ «У-УИПК» (далее – Профком) в лице его представителя, председателя Профкома Сергеевой Светланы Александровны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Генеральным соглашением между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и правительством РФ 2014-2016 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Бурятия на 2013-2015 годы и другими соглашениями, Постановлениями Правительства РФ и локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами и соглашениями.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников ГБПОУ «У-УИПК» в лице Профкома как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.6. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Колледжа.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в течение срока действия Коллективного договора решаются сторонами на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа, установленного трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и республиканского уровней в течение срока действия Коллективного договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем Коллективном договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.11. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, соглашениями и Уставом Колледжа.

1.12. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны договорились, что текст Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его (их) подписания.

## Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

*При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ и РБ.*

*При приеме на работу работодатель знакомит работника под роспись с должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка, Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором, условиями и формой оплаты труда.*

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора и/или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в отделе кадров и делопроизводства работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора и/или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

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

2.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников Колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Объём учебной нагрузки устанавливается работодателем также с учетом количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже с учётом мнения (по согласованию) Профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году. При этом планируемые к набору группы первого курса в расчет предварительной нагрузки педагогических работников не идут.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть изменён по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев личного согласия работника, уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп.

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

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

2.7. Работники Колледжа, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы).

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, 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 объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, имеющуюся в Колледже либо в филиалах Колледжа, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

***Работодатель или его полномочный представитель обязан:***

2.13. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

### **Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

***Стороны пришли к соглашению в том, что:***

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Необходимо повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

***Работодатель обязуется:***

3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.6. 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).

3.7. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173, без сохранения заработной платы).

3.8. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. Приказом МО РФ от 07.04.2014г. №276, и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

##### ***Работодатель обязуется:***

4.1. Уведомлять Профком 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 социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

##### ***Стороны договорились, что:***

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

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

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом-графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. При регулировании рабочего времени в Колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается в соответствии с ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

– не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом;

– не более 35 часов - для работников колледжа в возрасте от 16 до 18 лет;

– не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБПОУ «У-УИПК».

5.6. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе работодателя).

5.7. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

– неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;

– гибкий график работы;

– другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

– беременной женщине;

– одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

– лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Для работников Колледжа устанавливается пяти- или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих шести- или пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается на основании письменного распоряжения директора Колледжа, с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час.



5.11. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутреннего совместительства) производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

5.12. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28+8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Директору, заместителям директора, руководителям отделений, методистам, преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: 56+8 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В ст.122 ТК РФ также определены случаи, в которых работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.13. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, по соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 ТК РФ.

5.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.15 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.16. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время

5.17. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Колледжа.

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



5.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.20. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению работодателя и работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

5.21. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника предоставляются:

- 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 военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

Точная продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. Отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника предоставляются:

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 дня;
- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности для инженерно-технического и обслуживающего персонала – 3 дня.

5.23. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 16 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.24. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

5.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Колледжу, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.26. Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

### *Стороны исходят из того, что:*

6.1. Оплата труда работникам ГБПОУ «У-УИПК» устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, настоящим Коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда работников и иными локальными нормативными актами (приказами) Колледжа (ст. 135 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников Колледжа осуществляется с учетом:

–обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

–обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

–формирования размеров окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

–существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

–обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

–размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

–создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

–типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ);

–определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

–определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

6.3. Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет базовый должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положение об оплате труда работников по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются работодателем по согласованию с Профкомом (ст.ст.8, 135 ТК РФ).

6.4. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, включает в себя:

–базовый оклад (ставку) заработной платы;

–выплаты компенсационного характера;

–выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);

–другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате

труда работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Заработная плата преподавателям и другим работникам Колледжа выплачивается два раза в месяц: 10 и 25 числа ежемесячно.

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

6.7. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается фиксированный размер базового оклада, ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы). Также указываются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) за работу в ночное время;

г) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири);

д) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда работников и другими локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

6.9. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

–размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

–работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

–вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

–вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

–правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

–принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.10. При формировании систем оплаты труда педагогических работников необходимо учитывать, что фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся в группе, сложности и значимости преподаваемого учебного дисциплины, стоимости бюджетной образовательной услуги либо включать в себя выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, лабораториями, учебно-опытными участками и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за

преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы;

6.11. На педагогических работников, 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 тарификационные списки.

***Работодатель обязуется:***

6.12. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы (при наличии своевременного финансирования), выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.15. Своевременно информировать работников Колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

6.16. Извещать в письменной форме работников Колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Колледжа и улучшению условий труда работников являются:

– формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;

– улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;

– вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;

– профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);

– повышение качества и доступности питания;

– забота о ветеранах;

– содействие по улучшению жилищных условий сотрудников и получению нуждающимися социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в Колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, работников Колледжа и членов их семей.

7.3. Стороны совместно способствуют организации дней здоровья для работников Колледжа 1 раз в год.

7.4. Работодатель педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в Колледже без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивает ежемесячно денежную компенсацию в размере

базовой оплаты труда для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, по мере поступления средств. Выплата производится 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 и без документального подтверждения ее целевого использования.

#### **7.5. Для решения жилищных проблем работников колледжа работодатель и Профком договорились:**

7.5.1. Работодатель обеспечивает предоставление при наличии свободных мест в общежитии в соответствии с нормами их оборудования и санитарными нормами.

7.5.2. Отдел кадров и делопроизводства совместно с Профкомом работников проводит учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным законодательством.

7.5.3. Работодатель, отдел кадров и делопроизводства и Профком формирует списки претендентов на получение жилищных ссуд или долгосрочных кредитов, в т.ч. и по программе ипотечного кредитования.

7.5.4. Представители Работодателя и Профком активно сотрудничают с областной администрацией по вопросам выделения работникам Колледжа жилищных займов.

#### **7.6. Работодатель обязуется:**

7.6.1. Организовывать чествование работников Колледжа в связи с юбилейными датами: 50 лет – для всех работников, 55 лет – для женщин, 60 лет – для всех работников, 70 лет – для всех работников. Выделять из внебюджетных средств на поощрение работников-юбиляров, не имеющих дисциплинарных взысканий в течение года, при непрерывной работе в Колледже от 30 лет и более – 200% основного оклада, от 20 лет – 150%, от 15 лет – 100%, от 10 лет – 50% и до 10 лет – 30% от основного оклада.

7.6.2. При награждении работника Почетной грамотой Колледжа в честь профессионального праздника при наличии финансовых возможностей выделять из внебюджетных средств на его поощрение премией в размере 2000 руб.

7.6.3. При увольнении по инициативе работника пенсионного возраста выплатить работнику дополнительное выходное пособие в размере основного оклада, а также лицам, имеющим стаж работы в Колледже свыше 10 лет и отсутствию дисциплинарных взысканий за предшествующий год, и лицам, получившим трудовое увечье в данном Колледже.

7.6.4. Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон работников Колледжа, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.6.5. При наличии финансовых возможностей оказывать из внебюджетных средств материальную помощь работникам Колледжа в случаях:

– похорон ближайших родственников работника (родители, супруг(а), дети) в размере 3000 руб.;

– необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа);

– пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);

– в случае смерти самого работника, то его ближайшим родственникам (родители, супруг(а), дети) в размере 5000 руб.;

– в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в Колледже.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.6.6. Содержать здравпункты учебных корпусов, обеспечивать их необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.6.7. Организовывать в Колледже общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.6.8. Финансовая и материальная помощь, указанная в разделе 7.6. настоящего договора, выплачивается при наличии достаточного финансирования, а в спорных ситуациях – по решению комиссии, состоящей из председателя ППО Колледжа, представителя администрации Колледжа и члена Совета Колледжа.

**7.7. Работодатель и Профком обязуются:**

7.7.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам Колледжа.

7.7.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников Колледжа и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;
- туристические поездки, в театры, музеи и т.п.

Для финансирования данных мероприятий работодатель и Профком привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, ищут другие источники финансирования.

**7.8. Профком обязуется:**

7.8.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет внебюджетных средств.

7.8.2. Выплачивать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям работников- членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в колледже не менее 30 лет;
- членам Профкома, председателям профбюро;
- активистам профсоюзной организации по представлению профбюро филиалов.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением пленума Профкома.

7.8.3. Выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам профсоюза, на осуществление программы поддержки ветеранов.

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников Колледжа на охрану их труда.

**С этой целью Работодатель обязуется:**

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.2. Основные направления работы по охране труда:

- Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в Колледже.
- Организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных

подразделениях.

- Организация профилактической работы по снижению травматизма в Колледже.
- Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.
- Организация пропаганды по охране труда.
- Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда.
- Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- Обучение работников Колледжа безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников.
- Обеспечение соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда и противопожарной безопасности.

8.3. Проект Соглашения по охране труда подготавливается работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения.

Для финансирования Соглашения по охране труда работодатель и Профком привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, ищут другие источники финансирования.

Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников Колледжа, в т.ч. предусмотренных Соглашением, также предусматриваются средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения, предоставляет дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

8.5. Работодатель обеспечивает эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях Колледжа.

8.6. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н. В состав аттестационной комиссии включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам аттестации рабочих мест, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

8.7. Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий Колледжа требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции работодателя, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

8.8. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

8.9. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.



8.10. Работодатель обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательными нормами. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа 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).

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

**8.14. Стороны Коллективного договора обязуются:**

– Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности, а также при расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися Колледжа.

– Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

– Обеспечить возможность для активного отдыха работников Колледжа.

– Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполняемости Соглашения по охране труда.

**8.15. Профком обязуется:**

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Колледжа;

– проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа;

– обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

– осуществлять контроль выполнения условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в Колледже.

8.16. Работник Колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, Правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

## **Раздел 9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

9.1. Основными принципами социального партнерства являются:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

**9.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

–строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

–предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

–осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

–развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства для эффективного решения социально-экономических проблем работников Колледжа.

9.3. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников здравоохранения РФ, Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором.

9.4. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Колледжа при возникновении разногласий с работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников Колледжа.

9.5. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

9.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учёт мнения (по согласованию) Профкома работодателем;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

–обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

–обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;

–участие в разработке и принятии Коллективного договора;

–другие формы по согласованию с работодателем.

9.7. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам Колледжа.

**9.8. Работодатель в целях соблюдения гарантий профсоюзной деятельности обязуется:**

9.8.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

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

9.8.3. Информировать Профком:

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

9.8.4. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников Колледжа, обеспечить заблаговременное о них информирование Профкома для учета мнения Профкома и положений настоящего Коллективного договора.

9.8.5. Обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации Колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома по инициативе работодателя (ст.ст.82,374 ТК РФ)
- инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.9. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников колледжа.

9.10. Члены профкома участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов педагогических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);
- в составе Совета колледжа и Совета директора.

9.11. Бухгалтерия ежемесячно и бесплатно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в Колледже.

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтеры-расчетчики. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов

Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

9.12. Председателю Профкома за организацию и реализацию социальных программ Колледжа устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных, бюджетных средств в размере 30% должностного оклада.

9.13. Работодатель предоставляет Профкому и профбюро в бесплатное пользование:

– телефонную связь, необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;

– помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома и профбюро;

– транспортные средства по заявке Профкома;

– услуги множительной техники.

9.14. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте Колледжа.

9.15. Работодатель осуществляет:

– техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

– обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

– обеспечение расходными материалами;

– печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

9.16. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

9.17. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств Колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

9.18. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома, а увольнение председателя Профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ)

9.19. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Профкома.

9.20. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

## Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

### *Профком обязуется:*

10.1. 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда страхования РБ.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза, а также работниками Колледжа, вносящим взносы, из средств профсоюзного бюджета в случаях социально-бытовых обстоятельств в размере установленном на заседании профсоюзного комитета.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

### ***Стороны договорились, что:***

11.1. Осуществляют контроль выполнения Коллективного договора, а также предоставляют необходимую информацию с целью контроля для органа РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений.

11.4. Отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на общем собрании работников Колледжа, отчитываются по расходованию средств бюджета Колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда.

11.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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.

11.7. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

11.8. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

11.9. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

## **Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

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

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором Колледжа (ст.43 ТК РФ). При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.



10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям п. Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

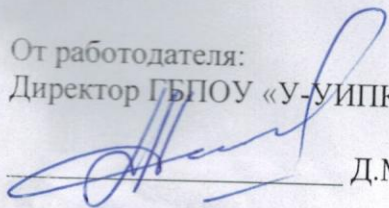
10.6. Профсоюз обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомления и регистрации.

10.7. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней с момента подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников Колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.

Профком Колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

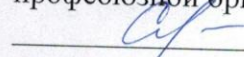
Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От работодателя:  
Директор ГБПОУ «У-УИПК»



Д.М. Дашанимаев

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации



С.А. Сергеева



20 15 г.



20 15 г.