

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Саратовской области «Вольский технологический колледж»  
(ГАПОУ СО «ВТК»)  
на 2017-2019гг.**

**Утвержден на собрании работников  
ГАПОУ СО «ВТК»  
« 26 » декабря 2016г.**



## Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер № 11398-КД

дата приема запроса Заявителя 15.11.2017;

дата и номер запроса Заявителя №2024 от 14.11.2017;

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

запрос - 1 экз.,

Коллективный договор ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» на 2016-2019 годы - 3 экз.,

Сведения о численности - 1 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Регламентом: соответствует.

**Начальник отдела развития  
социального партнерства и  
коллективно-договорных отношений  
комитета по труду  
министерства занятости, труда и  
миграции области**



**Н.А.Баранова**

тел. 51 75 08

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Саратовской области «Вольский технологический колледж»  
(ГАПОУ СО «ВТК»)  
на 2017-2019гг.**

**Утвержден на собрании работников  
ГАПОУ СО «ВТК»  
« 26 » декабря 2016г.**



## Раздел 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж», в лице директора, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники организации, именуемые далее «Работник», представленные первичной профсоюзной организацией ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» с другой стороны.

1.3. Коллективный договор направлен на обеспечение защиты социальных и экономических прав членов трудового коллектива и не может нарушать нормы трудового законодательства. Действие договора распространяется на всех работников, работающих по срочным и бессрочным договорам, в том числе временно работающим.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания социально-трудовых отношений в учебном заведении, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету ГАПОУ СО «ВТК» представлять интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее Профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным соглашением, Областным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

1.6. Основными принципами коллективного договора как формы

социального партнерства являются (согласно ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативно-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 Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.7. При разработке коллективного договора учитываются положения Отраслевого тарифного соглашения, Областного отраслевого соглашения, Соглашения между Правительством РФ и Федерацией независимых профсоюзов.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством. Настоящий коллективный договор, вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством РФ, Отраслевым тарифным соглашением, Областным отраслевым соглашением, Соглашением между Правительством РФ и Федерацией независимых профсоюзов.

1.9. Нормы коллективного договора являются обязательными для исполнения сторонами: администрацией и трудовым коллективом колледжа. При этом трудовой коллектив и профсоюзная организация отказываются от крайней формы коллективного трудового спора - забастовки по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном, точном и полном их выполнении, а администрация не вправе применить локаут или иные массовые формы увольнения работников.

1.10. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекращать выполнение коллективного договора.

1.12. Контроль за выполнением положений настоящего коллективного договора осуществляется полномочными представителями сторон, постоянно.

1.13. Работодатель обязуется, не позднее месяца после регистрации коллективного договора, ознакомить с текстом коллективного договора всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения

условии коллективного договора.

## Раздел 2

### ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

#### Стороны исходят из того, что:

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

#### 2.2. Основные права Работодателя (ст. 22 ТК РФ)

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также

вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему **законодательством** о специальной оценке условий труда.

### 2.3 Основные обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ)

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных

нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе **законодательством** о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 2.4 Права Профсоюзного комитета:

Профсоюзный комитет имеет право:

- получать всю информацию, необходимую для контроля и выполнения Коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учебного заведения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);

- получать информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учебного заведения:

- введению технологических и организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами, учредительными документами организации, Соглашениями, настоящим Коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления учебным заведением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную,

правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

#### 2.5. Обязанности Профсоюзного комитета:

- содействовать присущими выборному органу первичной Профсоюзной организации способами и методами эффективной и устойчивой работе учреждения, укреплению здорового морально-психологического климата;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, в том числе при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора;

- осуществлять контроль за порядком заключения трудовых договоров с работниками;

- сообщать мотивированное мнение при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных статьями 81, 82 ТК РФ;

- принимать меры по снижению социальной напряженности при массовом увольнении работников учреждения;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка и их соответствием нормам трудового законодательства в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

- организовать контроль, направленный на ликвидацию задолженности по оплате труда;

- содействовать в организации отдыха Работников и членов их семей;

- осуществлять работу по организации летнего отдыха детей и Работников;

- участвовать в разработке и реализации целевых программ развития Колледжа, затрагивающих вопрос социальных и трудовых отношений;

- участвовать в разработке и согласовании норм, правил и программ по охране труда, быта и здоровья Работников;

- контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда, социальную защиту, на оздоровление работников и членов их семей;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;



- осуществлять контроль за соблюдением прав работников по обязательному медицинскому страхованию;
- периодически знакомить работников с промежуточными итогами выполнения коллективного договора;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также в связи с изменениями условий труда;
- обращаться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения;
- представлять и защищать интересы работников с учетом условий труда, предусмотренных в коллективном и трудовом договорах;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и профсоюзах, требовать устранения выявленных нарушений;
- отстаивать интересы работников при смене формы собственности и (или) реорганизации учреждения.
- контролировать правильность и порядок взимания профсоюзных взносов;
- доводить до сведения работников информацию по социально-трудовым вопросам;
- предоставлять руководству учреждения информацию о деятельности вышестоящих профорганов и своей профсоюзной организации;
- постоянно информировать работников учреждения о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;
- профсоюзный комитет Колледжа не несет ответственности при не выполнении обязательств настоящего Договора в отношении Работников не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших его представлять их интересы.

#### 2.6 Основные права Работников:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных **законодательством** о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.7 Основные обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

### Раздел 3

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

3.1. 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 и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный 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.

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

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с

целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. Работодатель обязуется:

- сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно сообщать не позднее, чем за три месяца;

- направлять в Профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- привлекать Профсоюзный комитет к разработке программ (планов) обеспечения занятости и мер по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;



- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- расторгать трудовой договор с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя по п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ (основания расторжения трудового договора можно расширить) только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета;
- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- оказывать консультационное содействие Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- проводить работу по воспитанию у сотрудников ответственности за выполнение условий заключенного трудового договора;

### 3.8 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем Трудового Кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров и настоящего коллективного договора;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, расторжения трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учебном учреждении;
- обеспечивать представительство членов профсоюза в урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с работодателем, обеспечить защиту и представительство членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде при рассмотрении вопросов связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров,
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений работников;
- Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;
- прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77ТКРФ).

## Раздел 4

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Администрация и профком совместными усилиями будут стремиться к обеспечению полной и стабильной занятости и использованию работников в соответствии с их профессией и квалификацией.

Особенности нормирования труда преподавателей устанавливаются Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы преподавателям учреждений по программам среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других категорий работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором. (Приложение № 1).

4.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

4.4 Учебная нагрузка на год предварительно объявляется преподавателям до начала летнего отпуска, с последующей корректировкой на 15 сентября, в зависимости от контингента, согласовывается с Профсоюзом и объявляется приказом.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения Профкома.

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

количества групп.

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

4.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

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

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

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной 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 объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком 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.

4.10 В колледже рабочее время устанавливается:

- для административного и обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно расписанию учебных занятий, плана оперативных мероприятий и часов педагогической нагрузки.

4.11 В предпраздничные дни продолжительность обязательных

учебных занятий со студентами не изменяется. В предпраздничные дни продолжительность работы сокращается на один рабочий час для работников с 40-часовой рабочей неделей в соответствии со ст. 95 ТК РФ, кроме лиц, работающих в данный период по непрерывному трудовому графику.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.12 Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, указанных в трудовом кодексе, с согласия работника, объявляются приказом директора по колледжу.

4.13 Работники колледжа к дежурству по колледжу во вне рабочее время привлекаются с их согласия, при наличии приказа по колледжу в соответствии с ТК РФ.

Ежегодный отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы предоставляется всем категориям, в том числе и работающим на основе срочного трудового договора:

- продолжительность отпуска педагогических работников устанавливается в количестве 56 календарных дней;

- продолжительность отпуска всем прочим категориям работников устанавливается в 28 календарных дней.

4.14 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в установленных законом случаях, согласно ст. 117 ТК РФ.

4.15 Ежегодный, дополнительный отпуск устанавливается Работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3-х календарных дней, согласно прилагаемого перечня (Приложение № 6 ).

4.16 Педагогические работники в соответствии со ст. 335 ТК РФ, пп.4 п.5 ст. 47 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ», приказа Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. (Приложение № 7 ).

4.17 Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.18 Очередные отпуска Работникам предоставляются после 6 месяцев работы, в дальнейшем — по графику.

Преподавательскому составу отпуска предоставляются в период летних каникул, за исключением необходимости в курортном лечении и в других исключительных случаях (например: работа в приемной комиссии).

4.19 Перенос отпуска может производиться в исключительных случаях по письменному заявлению. Перенос отпуска в связи с временной нетрудоспособностью, в связи с беременностью и родами производится в порядке, установленном ТК РФ.

4.20 Отпуск без сохранения заработной платы по семейным



обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется Работникам колледжа в случаях, установленных ТК РФ, по письменному заявлению и оформляется приказом.

4.21 Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, родителям инвалида до 16 лет, по их просьбе и по соглашению с профсоюзом использование ежегодных отпусков в летнее или др. удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью до 4-х недель - в период, когда позволяют производственные условия;

4.22. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 дня;
- для сопровождения детей - первоклассников в школу -1 день;
- в связи с переездом -1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;
- празднование юбилея - 1 день

4.23. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой, если это позволяют условия работы, может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.24. По желанию Работника, кроме педагогического персонала, ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

## Раздел 5

### ОПЛАТА ТРУДА

**Стороны исходят из того, что:**

5.1. Оплата труда работников Колледжа определяется Положением «Об оплате труда работникам ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» (далее - Положение), разработанным в соответствии с:

- Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012 № 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области»;
- Трудовым Кодексом РФ (глава 19,21);
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (гл.5);
- Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский

технологический колледж»).

- иными нормативными актами в сфере оплаты труда работников государственных образовательных учреждений.
- Фонд оплаты труда работников Колледжа включает в себя:
- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- выплаты компенсационного характера, наименование, условия осуществления и размеры которых установлены в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. № 494-П «Об оплате труда работников государственных, бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области»;
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

5.5. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих, рабочих, а так же педагогических работников колледжа определяются в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012 N 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области» и последующих к нему дополнений, и положений об оплате труда работников ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» (Приложение № 2)

5.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

5.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, не имеющих высшего профессионального образования, устанавливаются ниже на 5 процентов.

5.8. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицей 2 раздела 3 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ СО «ВТК».

5.9. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 3 раздела 3 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ СО «ВТК», должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 5 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ СО «ВТК».

5.10. Оклады рабочих колледжа устанавливаются в соответствии с таблицей 4 раздела 3 Положения «Об оплате труда работников ГАПОУ СО

«ВТК» в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.11. Оплата труда осуществляется:

– педагогическим работникам на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования – исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, которая формируется из количества часов по образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

– по должностям служащих - на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

– по профессиям рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

5.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в п.1.3.6 Положения «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников» (Приложение № 4).

5.13. Изменение размеров должностных окладов (окладов) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

– при получении образования либо восстановлении документов об образовании- со дня предоставления соответствующего документа:

– при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе директора колледжа.

5.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в соответствии с Положением «О выплатах компенсационного характера в ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными актами (Приложение № 3).

5.15. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах сметных назначений по бюджету на оплату труда работников колледжа, а так же средств от оказания платных услуг безвозмездных поступлений и средств от иной приносящей доход деятельности при их наличии.

5.16. В соответствии с Положением «О порядке распределения стимулирующей части фонды оплаты труда работников ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж», разработанным на основании Постановления Правительства Саратовской области от 17.08.2012 N 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области" и последующих к нему дополнений, работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

5.17. Одной из выплат стимулирующего характера в колледже является премирование Работников по итогам работы за месяц, квартал, год, к юбилейным датам, профессиональным и государственным праздникам:

- женщины при достижении 55-ти лет;
- мужчины при достижении 60-ти лет,
- юбилейные даты колледжа
- День учителя, 23 февраля, 8 марта, а так же по итогам календарного года.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены

Работодатель обязан:

- обеспечить минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ);
- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
- сохранять среднюю заработную плату работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;
- сохранять среднюю заработную плату работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров;
- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований;
- оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа в полуторном, в последующие часы — в двойном размере;
- выдавать работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц не позднее чем за день до выдачи заработной платы;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала;
- не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы;
- не уменьшать оклад Работникам в связи с нерабочими праздничными днями;



- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

## Раздел 6

### **ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую и накопительную части пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» и в целях реализации права на медицинское страхование в соответствии с ФЗ «Об обязательном медицинском страховании».

#### 6.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (пенсионного, медицинского, социального) в размерах, определенных законодательством;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса на страховую, накопительную части пенсии по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты;
- обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в пенсионный фонд;
- ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд;
- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхования на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;
  - содействовать обеспечению Работников медицинскими полисами.
- 6.2. Профсоюзная организация обязуется:
- обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами;
  - осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
  - содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
  - активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива;
  - содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами, устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
  - оказывать необходимую помощь в организации учебы членов комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;
  - проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования;
  - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## Раздел 7

### ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными нормативными правовыми актами по охране труда, охране окружающей среды обязуется обеспечивать:

- безопасность работника при эксплуатации здания, сооружения, оборудования;
- оснащение рабочего места необходимой мебелью, инвентарем;
- содержание всех имеющихся помещений в надлежащем состоянии и в соответствии с требованиями санитарной гигиены;
- режим труда и отдыха в соответствии с Законодательством РФ;
- осуществление мероприятий по улучшению условий труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда, предусмотренные настоящим КД в сумме не менее 0,2 % затрат на производство продукции (ст. 226 ТК РФ);
- выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест во всех подразделениях учебного заведения;
- проведение обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- установить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, согласно по перечню профессий и должностей доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда;
- своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать условия и охрану труда женщин, и в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- организовать надомную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;
- обеспечивать условия труда молодежи, и в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.
- совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой

области.

– обеспечивать гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, основами законодательства Российской Федерации об охране труда, иными нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по охране окружающей природной среды;

– осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда, экологии;

– участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направляемым на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК РФ);

– периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и

– администрацией задачи по их предупреждению;

– добиваться от Работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение);

– представлять интересы пострадавшего на производстве члена профсоюза при рассмотрении дел в суде;

– давать заключения о степени вины пострадавшего на производстве;

– оказывать необходимую консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда и экологии;

– проводить целенаправленную работу по воспитанию Работника по вопросам окружающей среды.

## Раздел 8

### СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях обеспечения права работников на обязательное социальное страхование в соответствии с Федеральным Законом от 16.07.1999 №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

Работодатель обязуется:

– обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное

страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);

– своевременно перечислять средства в страховые фонды (пенсионного, медицинского, социального) в размерах, определенных законодательством;

– при наличии бюджетных и внебюджетных средств по согласованию с Профсоюзным комитетом выплачивать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении в соответствии с Положением о оказании материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Вольский технологический колледж» (Приложение №5);

– предоставлять детям сотрудников колледжа, проработавших более 5 лет льготы для зачисления в качестве студентов на любое отделение, любую специальность и любую форму обучения, вне конкурса и на условиях бесплатного обучения, при отсутствии у них на день приема среднего профессионального образования. Для всех остальных детей работников представляются льготы для зачисления в качестве студентов на любое отделение, любую специальность и любую форму обучения, вне конкурса и на условиях льготного обучения (до 50%);

– зачислять на заочную форму обучения и на любую специальность при их поступлении вне конкурса и на условиях бесплатного обучения сотрудников колледжа, не имеющих среднего профессионального образования и проработавших в колледже не менее 3 лет. Всем остальным Работникам при обучении предоставляются льготы (до 50%);

– 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 (ст. 128 ТК РФ).

– Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для ликвидации аварии в жилом помещении - 1 календарный день;

– предоставить всем Работникам и одному члену семьи возможность бесплатного посещения плавательного бассейна и ФОК;

– обеспечивать право неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из учебного учреждения, бесплатного посещения плавательного бассейна;

– обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом детей работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками;

– осуществлять меры социальной поддержки неработающих

пенсионеров по старости, по инвалидности, ушедших на пенсию из учебного учреждения.

## **Раздел 9**

### **КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

9.1. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов работников, массового приобщения работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества;
- создавать условия для занятий работниками физической культурой и спортом.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить организационную работу по удовлетворению духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, организовывать массовые мероприятия.

## **Раздел 10**

### **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

10.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения требования и принятых мерах.

10.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между работодателем

и работником.

10.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором.

10.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа Работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представителю органу Работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, Работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

10.6. Работодатель и Профсоюзный комитет создают комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и организуют ее работу.

## Раздел 11

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности в РФ», Трудовым кодексом РФ;

11.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействие их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров и связанных с трудовой деятельностью отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

11.3. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюза и трудового



коллектива, предусмотренные законодательством РФ.

11.4. Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- экономического положения организации;
- реорганизации и ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников, в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией предприятия;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

11.5. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

11.6. Работодатель создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета.

11.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации колледжа и ее выборного органа — Профсоюзного комитета работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением;
- представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;
- безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов;
- предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, оргтехнику, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.д.);
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Работодателем;
- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать подпиской на периодическую печать, расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзного комитета;
- предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами

профсоюза членских профсоюзных взносов;

- ежемесячно производить удержания членских профсоюзных взносов из заработной платы Работника, являющегося членом профсоюза в размере 1% при наличии письменного заявления работника (основание п. 4. ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ" О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза председателю профкома первичной профсоюзной организации в размере 65% и на расчетный счет областной территориальной организации профсоюза 35% от общей суммы удержанных и начисленных профсоюзных взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств;

- обеспечивать гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы;

- предоставлять ежемесячное свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников с сохранением среднего заработка за счет работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 4 часа в неделю,

- освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя членов профсоюзных органов, представителей профсоюзной организации в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

- освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумах и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

11.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

11.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## Раздел 12

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

12.3. В случае внесения в положения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, этот вопрос обсуждается только на общем собрании (конференции) работников организации.

С инициативой по внесению изменений и дополнений в положения коллективного договора может выступить любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения.

Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя — приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель может применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, не реже двух раз в год.

12.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

12.13. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

12.14. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года в 2-х экземплярах (по одному для каждой из Сторон), каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Работодатель

Председатель профсоюзной  
организации

«26» декабря 2016 год

«26» декабря 2016 год

\_\_\_\_\_ С.А. Медведева

\_\_\_\_\_ Т.В. Санникова