

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного профессионального
образовательного автономного
учреждения Амурской области
«Амурский колледж строительства и жилищно-
коммунального хозяйства»

Обсужден и принят
Конференцией работников и
обучающихся ГПОАУ АКСЖКХ
« 10 » сентября 2018 года

Подписи сторон

Председатель профкома
ГПОАУ АКСЖКХ

С. Хмелева
« 17 » сентября 2018 года

Директор ГПОАУ АКСЖКХ

В. Д. Петухов
« 17 » сентября 2018 года

г. Благовещенск

I .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (ГПОАУ АКСЖКХ) и колледжем, именуемым в дальнейшем Работодателем, заключенным в соответствии со ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель в лице директора государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» и работники колледжа, представленные профсоюзным комитетом колледжа, именуемым далее Профкомом, в лице председателя профкома.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности, эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации; установления предусмотренных законодательством, но конкретизированных положений об условиях труда и его оплате, социального и жилищно-бытового обеспечения; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание, уважение и откровенность в отношениях друг с другом, достигать компромиссных решений путем переговоров. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Руководитель обязуется:

–обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества, добиваться стабильного финансового положения учреждения,

I .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (ГПОАУ АКСЖКХ) и колледжем, именуемым в дальнейшем Работодателем, заключенным в соответствии со ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель в лице директора государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» и работники колледжа, представленные профсоюзным комитетом колледжа, именуемым далее Профкомом, в лице председателя профкома.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей стабильности, эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации; установления предусмотренных законодательством, но конкретизированных положений об условиях труда и его оплате, социального и жилищно-бытового обеспечения; повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание, уважение и откровенность в отношениях друг с другом, достигать компромиссных решений путем переговоров. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Руководитель обязуется:

–обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества, добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста его конкурентоспособности среди профессиональных образовательных организаций области;

–обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

–создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

–производить выплату заработной платы согласно утвержденному коллективом колледжа Положению об оплате труда работников ГПОАУ АКСЖКХ.

–учитывать мнение Профкома при решении важнейших трудовых вопросов.

Профком как представитель работников обязуется:

–способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзу методами;

–нацеливать работников на соблюдение внутреннего рабочего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

–добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда и отдыха;

–контролировать соблюдение Работодателем Трудового кодекса Российской Федерации, соглашений настоящего коллективного договора, соглашения об охране труда и других законодательных актов;

–в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работ (забастовку).

Работники обязуются:

–полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);

–соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

–способствовать повышению эффективности учебного процесса, улучшению качества знаний студентов, росту методического и педагогического мастерства;

–беречь имущество ГПОАУ АКСЖКХ, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

–создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством.

1.9. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на Конференции работников и обучающихся Учреждения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые с каждым работником.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

II. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ КОЛЛЕДЖА

2.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения колледжа является основой повышения благосостояния работников и отвечает потребностям личности в получении среднего профессионального образования и квалификации в избранной области профессиональной деятельности, стороны обязуются добиваться повышения качества образования студентов, расширения перечня и объема дополнительных образовательных услуг, реализации предпринимательской деятельности, укрепления дисциплины.

2.2. Администрация колледжа обязуется обеспечить условия осуществления образовательного процесса в соответствии с лицензией.

2.3. Администрация колледжа обязуется получать из регионального бюджета средства направлять согласно плану финансово-хозяйственной деятельности.

2.4. Администрация и коллектив колледжа должны приложить максимум усилий на получение дополнительных внебюджетных средств. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности после уплаты налогов, направляются на формирование фондов:

– фонд оплаты труда-70%

– фонд развития материально-технической базы-30%.

2.5. Администрация колледжа обязуется способствовать повышению квалификации преподавателей и других сотрудников колледжа в соответствии с утвержденным планом. На время повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата по основной деятельности. Работники

колледжа не вправе требовать от администрации дополнительной оплаты и предоставления отгулов, если время повышения квалификации падает на выходной день. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Администрация колледжа обязуется осуществлять тарификацию преподавателей колледжа, своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Целью аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий.

2.7. Администрация колледжа обязуется определять ежегодную учебную нагрузку преподавателей и руководящих работников колледжа. Утверждение учебной нагрузки производится, как правило, до ухода педагогов в отпуск. (В случае, если не будет определенности с численностью контингента студентов на новый учебный год, утверждение нагрузки производится до начала учебного года). Педагогическая нагрузка может быть уменьшена на следующий год в случае уменьшения контингента студентов, количества часов по учебным планам и программам и ухудшения качества работы.

2.8. В соответствии со ст.168 ТК РФ работники колледжа имеют право на возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Работодатель обязан возместить работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из регионального бюджета. Общая сумма суточных за счет регионального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности в городах Москва и Санкт-Петербург должна составлять 2000 рублей, в Амурской области-700 рублей, на остальной территории Российской Федерации-1000рублей.

При однодневной командировке в пределах территории Амурской области, производится выплата суточных в размерах 500 рублей.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Формирование и расходование средств, направленных в фонд оплаты

труда, производится согласно штатному расписанию и тарификации

3.2. Установить следующие виды оплаты труда для работников колледжа:

- а) почасовая - для педагогического персонала не менее нормы часов за одну ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.10.2010 №2075);
- б) повременная - для работников административного, учебно-вспомогательного состава и обслуживающего персонала;
- в) договорная - для внештатных работников (педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала).

3.3. Выполнение работником работ, не предусмотренных трудовым договором, оплачивается по дополнительному трудовому соглашению с согласия работника либо оформляется приказом директора учреждения о премировании за выполненные работы.

3.4 В ставку заработной платы уборщика помещений включена уборка помещения площадью 600 м². Уборка раковин и унитазов оплачивается дополнительно: от 50 до 200 рублей за единицу уборки с учетом работы дезинфицирующими средствами.

3.5 В соответствии со ст. 136 ТК РФ, установить следующие сроки выдачи заработной платы: 15 число текущего месяца – срок выдачи за первую половину месяца, 30 (31) число месяца следующего за отчетным – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

3.6. Преподавателям - организаторам ОБЖ, а также руководителям физического воспитания должностные оклады оплачивать за педнагрузку 360 часов в год. За преподавательскую работу свыше 360 часов в год, а также за преподавательскую работу по другим дисциплинам оплату производить в порядке, установленном для всех преподавателей.

3.7. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается исходя из тарификационной педагогической нагрузки. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификация производится один раз в год. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.8 Право распределять нагрузку предоставлено предметным кафедрам учреждения с учетом мнения Профкома. Учебные поручения утверждаются директором колледжа. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

3.9 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

3.10. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случае, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.18 настоящего договора.

3.11. В период отмены занятий по различным основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий.

3.12. При невыполнении по независящим от преподавателя причинам, объема нагрузки, установленной при тарификации (кроме нагрузки в праздничные дни), уменьшение размера заработной платы не производится.

3.13. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже, установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.14. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой нагрузки деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул не совпадающих с ежегодным отпуском (например, с 28 по 31 августа).

3.15 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы.

3.16. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.17. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой

учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки.

Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

3.18. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой педагогической нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.18 настоящего договора.

3.19. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателя.

3.20. В учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.21. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по установленным им должностным окладам.

Наряду с целыми единицами должности мастеров производственного обучения могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную

работу по своей должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном ст. 151 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни преподавателей и других педагогических работников, вакансий;
- за часы руководства учебной и производственной практик;
- за часы подготовки и проведения государственной итоговой аттестации;
- за часы консультаций;
- за часы работы по индивидуальному плану со студентами;
- за часы квалификационных экзаменов.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления средней месячной заработной платы на 72 часа.

3.23. Руководитель учреждения в пределах, предусмотренных учебными часами и имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися преподавателей, специалистов и высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.), как с применением коэффициентов к ставкам почасовой оплаты труда согласно пункту 3.25 настоящего договора, так и с применением часа по договору, за счет средств от приносящей доход деятельности. В размерах повышенных часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

3.24. При составлении расписаний учебных занятий руководитель учреждения может исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих педагогическую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывность занятий и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между занятиями для обучающихся рабочим временем педагогических работников не являются.

3.25. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий:

Контингент	Размеры коэффициентов		
	Профессора	Кандидаты наук	Преподаватели
Студенты	До 0,25	До 0,20	До 0,15

3.26. Заработная плата, отпускные не полученная в связи со смертью работника,

выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников колледжа регулируется трудовым законодательством, Уставом ГПОАУ АКСЖКХ, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий, промежуточной и государственной итоговой аттестацией.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в предпраздничные дни.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, производится с согласия работников.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных пунктами 1,2,3 части 3 ст.113 ТК РФ.

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

4.7.Для дежурных общежития и корпусов устанавливается посменная работа(рабочие сутки и трое суток выходных), исходя из нормы часов при пятидневной рабочей неделе.

4.8.Руководящим работникам, работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9.Руководящим работникам, связанным с учебным процессом, а также педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней (согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 №724) и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется не ранее, чем по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с графиком отпусков.

4.10.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместитель директора по учебной работе – 3 календарных дня;
- заместитель директора по воспитательной работе – 3 календарных дня;
- заместитель директора по производственной практике – 3 календарных дня;
- заместитель директора по АХЧ – 15 календарных дней;
- главный бухгалтер – 15 календарных дней;
- заведующий учебного отдела II отделения – 3 календарных дня;
- заведующий компьютерным центром 28 календарных дней;
- тьютеры I и II отделения в зависимости от исполнения должностных обязанностей и по решению руководителя- 3 календарных дня;
- руководитель физического воспитания – 3 календарных дня;
- ведущий специалист по охране труда - 3 календарных дня;
- специалист по охране труда -3 календарных дня;
- мастер производственного обучения (ответственный за связи с компаниями предоставляющими энергоресурсы) -3 календарных дня;

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ.

4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.14. Отзыв из очередного отпуска производится по решению администрации с согласия работника.

4.15. Работодатель может предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- регистрации брака-до 5 дней;
- отцу в случае рождения ребенка-до 5 дней;
- похорон близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, братья, сестры) – до 5 дней;
- а также и при иных семейных обстоятельствах - до 5 дней.

4.16. Часть отпуска, превышающая срок ежегодного основного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст.126 ТК РФ).

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. В соответствии со ст.220 ТК РФ Работодатель гарантирует работникам защиту их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договариваются осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда, перечень этих мероприятий указан в соглашении по охране труда.

5.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, сушку, ремонт и замену.

Работодатель имеет право с учетом мнения Профкома и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ).

Обеспечению средствами индивидуальной защиты в колледже подлежат работники следующих специальностей:

- мастер производственного обучения;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- столяр-плотник;
- дворник;
- уборщица.

5.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на рабочем месте. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса. Информация должна включать данные о фактическом состоянии этих условий, о режиме труда и отдыха, о льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

5.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в колледже проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда не реже одного раза в 5 лет. Специальная оценка условий труда проводится совместно Работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст.19 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и привлекаемыми Работодателем на основании гражданско-правового договора. В состав комиссии включаются представители Работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением)

Работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.4.Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.5.Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств регионального бюджета (ст.226 ТК РФ).

VI.СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1.Работники, проработавшие в колледже более 20 лет, в связи с уходом на пенсию имеют право на выходное пособие в размере до 2-х должностных окладов.

6.2.Работодатель, может выделять неработающим пенсионерам единовременной денежное пособие в размере до 5000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности не более трех раз в год.

Иные виды материальной помощи сотрудникам колледжа предоставляются в соответствии с требованиями «Положения об оплате труда».

6.3.Профком совместно с Работодателем обеспечивает детей до 14 лет бесплатными новогодними подарками.

6.4.Работодатель может выделять транспорт по заявлению работников на их хозяйственные нужды с оплатой ГСМ.

6.5.Работодатель совместно с Профкомом принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками колледжа и членами их семей. Работодатель, по заявке Профкома, может отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.6.Работники колледжа по результатам работы имеют право на получение премии. Фонд премирования распределяется в соответствии с разработанным Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

6.7.Работники, отработавшие в колледже более 3-х лет, имеют право на бесплатное обучение, а также на обучение своих детей. В случае увольнения льгота отменяется.

6.8.Работникам, проживающим в общежитии колледжа, предоставляется льгота в размере 30% от стоимости проживания на период работы в колледже.

6.9. Колледжем производится полная или частичная оплата профилактических мероприятий по защите здоровья сотрудников.

6.10. Работодатель обязуется при организации строительных и хозяйственных работ с выездом за пределы колледжа организовывать питание сотрудников за счет приносящей доход деятельности.

6.11. Сотрудникам колледжа, отработавших в колледже более 3-х лет, при обучении в колледже или в других учебных заведениях при оплате обучения из собственных средств, по решению руководителя колледжа, могут частично возмещаться расходы по оплате такого обучения.

VII. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)

7.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах, по одному для каждой стороны. В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный договор)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то данный договор считается заключенным на неопределенный срок.

7.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора (контракта). 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 законодательством.

7.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

7.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

7.5. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем только с учетом мнения Профкома в следующих случаях (ст. 82 ТК РФ):

- 1) сокращения численности или штата работников;

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ).

7.6. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами (ст.382 ТК РФ).

7.7. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.379).

VIII. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И АДМИНИСТРАЦИИ

8.1. Работодатель признает право профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.2. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.

8.3. Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения

мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный, который может быть обжалован Профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ (ст.372 ТК РФ).

8.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, Работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профком в течение семи рабочих дней со дня получения приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а Работодателя обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его пребывания в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ст.373 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно ставить в известность Профком обо всех готовящихся реорганизациях в колледже.

8.6. Работодатель обязуется предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке. Предоставлять в бесплатное пользование

транспортное средство, машинописное, множительное оборудование и другие средства, необходимые для его деятельности.

8.7.Профком выступает стороной в переговорах с администрацией по возникающим в трудовых отношениях спорам, строя отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8.8.Председатель Профкома или его представитель может участвовать в совещаниях при директоре колледжа с правом совещательного голоса.

8.9.Профком обязуется информировать работников о деятельности профсоюзной организации, излагать свою позицию по решаемым вопросам, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

IX.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1.Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на регистрацию в управление занятости населения Амурской области в семидневный срок со дня его подписания.

9.2.Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 8 человек, утвержденных на собрании работников и действующих на равноправной основе.

9.3.Комиссия проверяет выполнение коллективного договора два раза в год и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников.

9.4.При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять необходимую для того информацию согласно ст.51 ТК РФ.

9.5.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

9.6.Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

9.7.Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и

осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).