

Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Нижегородский радиотехнический колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Нижегородский радиотехнический колледж»
на период с «28» ноября 2014г. по «28» ноября 2017г.

От работодателя:
Директор ГБОУ СПО «НРТК»

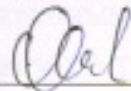


И.А. Кормщикова

28.11.2014

От работников:

Председатель профсоюзной организации
ГБОУ СПО «НРТК»



О.М. Шилова

28.11.2014

г. Нижний Новгород
2014г.

Отдел экономики, промышленности
и муниципальной статистики

Отдел социально-трудовых отношений
Администрации Советского района
г. Нижний Новгород
тел. 468-59-91, 417-08-12

Осуществлена регистрация

Регистрационный № 35-08-27/24
от 15 . 12 . 2014 г.

бег. спец. И.А. Кормщикова И.И.
должность, подпись, Ф.И.О. лица, ответственного за регистрацию

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор между работниками и администрацией Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Нижегородский радиотехнический колледж» (далее-Колледж) (далее–коллективный договор) заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других законодательных актов, Устава Колледжа и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются : работодатель в лице директора Колледжа, именуемый далее «работодатель» и работники Колледжа, именуемые далее «работники», представляемые профсоюзной первичной организацией, именуемой далее профсоюзная организация» в лице председателя профсоюзного комитета.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Колледжа, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Колледжа;
- усиления ответственности сторон за результаты экономической деятельности и показатели эффективности работы Колледжа;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания психологического благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Колледжа независимо от принадлежности к профсоюзной организации.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять. Действие настоящего коллективного договора по вопросам, организацию которых на себя берет профсоюзная организация распространяется только на членов профсоюзной организации.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Профсоюзная организация является полномочным представительным органом работников Колледжа, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. (ст.30,31 ТК РФ).

1.9. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с работодателем.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы совместно, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

1.11. В период действия коллективного договора профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Коллективный договор гарантирует соблюдение порядка учета мнения профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение профсоюзной организации 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 профсоюзной организацией в целях достижения взаимоприемлемого решения.

В случае не достижения согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзная организация имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждении
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также

моющими и обезвреживающими средствами.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и официальный сайт Колледжа).

1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа и его подразделения.

Трудовые отношения. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок (если в трудовом договоре не оговорен срок его действия);
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон с лицами, указанными в статье 59 ТК РФ.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, режима труда и отдыха.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Колледже правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника (например, должностная инструкция), коллективным договором (ст. 67,68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий лиц, перечисленных в ст. 70,207, 289 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для

признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Колледжа.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ч.2,3 ст. 72.2ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан оформить изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57,58 ТК РФ).

2.11. Участие профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатам и аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

В случае несогласия профсоюзной организации с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

2.13. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников Колледжа.

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные -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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Колледже свыше 20 лет; одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

2.15. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка -ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 -8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Колледж и занятие открывшихся вакансий.

2.17. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

2.18. Учебная нагрузка преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы на новый учебный год устанавливается директором Колледжа с учетом мнения профсоюзной организации.

2.19. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом постоянной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Колледжа 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.

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

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

2.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно по взаимному согласию сторон.

2.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно по инициативе работодателя в следующих 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 одного

календарного года);

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

2.25. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ и т.д.).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.26. Все вопросы, связанные с полной или частичной ликвидацией структурных подразделений, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, предварительно осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.27. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.28. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха педагогических и других работников Колледжа регламентируется ТК РФ, главой 5 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором Колледжа.

3.2. Режим работы директора Колледжа, его заместителей, руководителей структурных подразделений определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Колледжа.

3.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности в течение рабочего дня, отдельный перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися.

3.4. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в академических часах и включает: проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, предусматривается локальным нормативным актом Колледжа (правилами внутреннего трудового распорядка) с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций (не предусмотренных тарификацией), оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса, которые проводятся под руководством дежурного администратора и направлены на обеспечение порядка и дисциплины во время перерывов между учебными занятиями.

Дежурства проводятся по графику дежурств, утвержденному директором Колледжа с учетом режима рабочего времени каждого преподавателя и мастера производственного обучения, в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, других особенностей работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.7. Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.8. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались

длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного в соответствии с занимаемой должностью. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.10. Преподаватели Колледжа, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых (предметных) комиссий, к подготовке комплектованию учебных кабинетов (лабораторий) к образовательному процессу.

3.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.12. Период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В период отмены учебных занятий в отдельных группах, либо в целом по Колледжу, педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами.

3.13. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), за исключением педагогических работников (п. 3.14. настоящего договора).

3.14. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

3.15. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

3.15.1. 36 часов в неделю устанавливается следующим сотрудникам:

-педагогам-психологам, социальным педагогам, мастерам производственного обучения, педагогам - организаторам;

-методистам;

-руководителям физического воспитания;

-преподавателям – организаторам ОБЖ.

3.15.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю, для преподавателей 720 часов в год.

3.16. Работодатель устанавливает учебную нагрузку и проводит расстановку кадров на

новый учебный год не позднее 30 июня текущего года. Уточненная тарификация устанавливаются после согласования расчета часов с учредителем Колледжа.

3.17. Распределение педагогической нагрузки осуществляется цикловой (предметной) комиссией и утверждается директором Колледжа.

3.18. За преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.19. Об уменьшении педагогической нагрузки в течение учебного года педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.20. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года и окончания учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном на основании тарификации в начале учебного года.

3.21. В случае болезни, командировки, административного отпуска преподаватель обязан уведомить работодателя: в случае болезни в тот же день, в иных случаях – не позднее чем за 2 дня, для планирования замены занятий.

3.22. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с письменного согласия работника с оплатой не менее, чем в 2-кратном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с работником другого дня отдыха, либо присоединение отработанного дня к отпуску.

3.23. В порядке, предусмотренном статьями 60.1, 60.2 ТК РФ, по заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу в Колледже по иной профессии, специальности или должности в порядке внутреннего совместительства.

3.24. Отдельным категориям работников может быть установлен по их просьбе неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

3.25. Работодатель вправе предоставить работникам, не связанным с учебным процессом, в исключительных случаях, индивидуальный график работы (изменение времени работы, обеденного перерыва (продолжительностью не менее 30 минут)).

3.27. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

3.28. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника (с письменного согласия) к сверхурочным работам.

3.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.30. Продолжительность очередных отпусков педагогических работников Колледжа устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 (в ред. от 21.05.2012 № 502) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (ст. 334 ТК РФ).

Остальным работникам – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.31. По итогам календарного года Работодатель по заявлению Работника предоставляет

дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 2 календарных дня за работу без больничных листов в течение календарного года.

3.32. 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).

3.33. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.34. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях как высшего, так и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации (ст. ст. 173,174 ТК РФ).

3.35. Работники Колледжа могут привлекаться для дополнительной работы по различным видам деятельности на условиях внутреннего совместительства при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

3.36. Труд работников, не достигших 18-летнего возраста, регулируется положениями статьи 92 ТК РФ.

3.37. Администрация Колледжа (через лиц, за которыми закреплено ведение табелей) ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.38. В соответствии со статьей 125 ТК РФ отзывать работника из очередного отпуска допускается только с его согласия.

3.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.40. При финансовых возможностях часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области», приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования», а также других нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Колледжа под роспись.

4.4. Система премирования, стимулирующих доплат и надбавок устанавливается работодателем в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основе показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда.

4.8. За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата, которая рассчитывается исходя из нагрузки сверх ставки, умноженной на ставку заработной платы.

4.9. Работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата за фактически выполненную работу.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплат заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке либо в кассе.

4.12. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере, определяемом по соглашению сторон.

4.13. Всем работникам Колледжа, работающим в неблагоприятных условиях труда производятся выплаты компенсационного характера. Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно.

4.14. Порядок и условия труда, формирование должностных окладов работников Колледжа, выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда.

4.15. Работодатель обязуется при изменении существенных условий оплаты труда поставить в известность работника не позднее, чем за два месяца до изменения.

4.16. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.17. Бухгалтерия Колледжа в письменной форме извещает каждого работника о причитающейся ему к получению денежной сумме за соответствующий период путем выдачи расчетного листка.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращении численности работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

5. Охрана труда

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области

охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. Для реализации прав работников на охрану и безопасность труда, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, в Колледже принято соответствующее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждении.

5.2. С целью создания безопасных условий труда работников Колледжа работодатель обязуется обеспечить:

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить проведение всех видов инструктажей по охране труда как с работниками Колледжа, так и с обучающимися, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников Колледжа;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с целью идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на организм работника с учетом эффективности мер защиты, с участием представителей профсоюзного комитета;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Немедленное прекращение работ в Колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений Колледжа;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в Колледже более одного рабочего дня;
- иных чрезвычайных ситуациях.

5.4. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и проведению специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов в сфере охраны труда.

5.5. Работодатель обеспечивает проведение административно — общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в Колледже, создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения

проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в Колледже, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

5.6. Профсоюзный комитет при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.7. Работники Колледжа в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Социальные гарантии и льготы

6.1. Работодатель и профсоюзная организация, при наличии финансовых возможностей могут оказывать материальную помощь работникам и пенсионерам в связи:

- с необходимостью проведения сложной операции;
- с длительным нахождением на больничном и необходимостью дорогостоящего лечения;
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) при предоставлении свидетельства о смерти;
- с рождением ребенка (отцу или матери);
- с трудным материальным положением.

6.2. Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника. Основанием для выплаты является приказ директора Колледжа.

6.3. Профсоюзная организация оказывает материальную помощь членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании профсоюзной организации..

6.4. Стороны согласились, что в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летие и далее через каждые 5 лет) работникам Колледжа выплачиваются премии.

5.5. При наличии финансовых возможностей работодатель выплачивает работникам премии к следующим праздникам:

- День учителя;
- 23 февраля и 8 марта;

6.6. При наличии финансовых возможностей работодатель может предоставить пенсионерам, ушедшим из Колледжа на пенсию по старости и проработавшим в Колледже не менее 20 лет, материальную помощь к юбилейной дате в размере 500 рублей либо приобрести подарок на сумму 500 рублей.

6.7. Работникам, проработавшим в Колледже не менее 20 лет, при наличии финансовых возможностей, может быть выплачена единовременная материальная помощь при выходе на пенсию в размере 5000 рублей либо приобрести подарок на сумму 5000 рублей.

6.8. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в количестве до 3 (трёх) рабочих дней в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске.

6.9. При наличии возможности работодатель может представить по письменному заявлению работника свободный от работы день - 1 сентября (другое число начала учебного года) - матери (отцу) школьника начальных классов.

6.10. Работникам Колледжа предоставляется право бесплатно пользоваться библиотекой, использовать системы электронной почты и Интернет через компьютеры, установленные в подразделениях Колледжа и в компьютерных классах.

6.11. При наличии финансовых возможностей работодатель может покрыть расходы на ритуальные услуги, связанные со смертью работника или бывшего работника в размере стоимости горячего обеда, проработавшего в Колледже 20 и более лет в 100% размере, менее 20 лет-исходя из финансовых возможностей Колледжа.

6.12. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд работодатель может ходатайствовать о награждении работников Колледжа почетными грамотами и благодарственными письмами Министерств, ведомств, организаций и предприятий.

6.13. Работодатель и профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с работниками Колледжа и членами их семей.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на

принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

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

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

7.4. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза Колледжа.

7.5. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзного комитета. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюзной организации, полученных в Колледже, на расчетный счет профсоюзной организации.

7.6. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и профкома проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.

7.7. Профсоюзная организация имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансирование Колледжа, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.

7.8. Работодатель предоставляет профкому для обеспечения своей деятельности помещение, оргтехнику, средства связи, нормативно-правовые документы.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора Колледжа осуществляется сторонами договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников Колледжа. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших коллективный договор.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора с директором Колледжа. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности техникума 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.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.4. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.5. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.6. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.