

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СВЯЗИ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Невинномысский химико-технологический колледж»
(ГБПОУ НХТК)

Представитель
работников ГБПОУ НХТК



О.В. Вставская

Директор
ГБПОУ НХТК



А.П. Москвитин

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Невинномысский химико-технологический колледж»
на 2022 – 2025 годы



СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	5
3.	Трудовой договор и обеспечение занятости	8
4.	Рабочее время	9
5.	Время отдыха	11
6.	Оплата и нормирование труда	13
7.	Охрана труда	15
8.	Социальные гарантии и льготы	19
9.	Защита трудовых прав работников	22
10.	Обеспечение прав и гарантий деятельности представителя трудового коллектива	22
11.	Контроль выполнения коллективного договора	23
12.	Заключительные положения	24

1 Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Невинномысский химико-технологический колледж».

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Невинномысский химико-технологический колледж», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Невинномысский химико-технологический колледж» (далее – работодатель, колледж, ГБПОУ НХТК), в лице директора Москвитина Артема Павловича, с одной стороны;

- работники ГБПОУ НХТК, единственным уполномоченным представителем (далее – Представитель трудового коллектива) которых является Вставская Ольга Викторовна, с другой стороны.

1.5 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам колледжа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими законами.

1.6 Представитель, является уполномоченным лицом работников колледжа, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7 Работодатель признает представителя трудового коллектива, как уполномоченное лицо работников колледжа, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для

работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

1.9 Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

1.11 Соблюдение порядка учета мнения представителя трудового коллектива, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Представитель не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Вслучае если мотивированное мнение представителя 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 представителем, в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении 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 представитель работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

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

1.13 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и прекращает свое действие с момента заключения нового договора.

2 Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Признавая, что развитие и укрепление экономического положения колледжа является основой повышения благосостояния его работников

2.1 Стороны обязуются:

2.1.1 Готовить и вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления и общественные организации по решению социально-экономических вопросов, учитывающих особенности производства, труда и быта работников колледжа.

2.1.2 Взаимно обмениваться информацией при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

2.1.3 Соблюдать условия и выполнять обязательства и положения настоящего коллективного договора.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Планировать, управлять и осуществлять контроль за деятельностью колледжа.

2.2.2 Средства на оплату труда, премирование и иные социальные выплаты и льготы работникам, предусмотренные коллективным договором, использовать в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год.

2.2.3 Регулярно контролировать выполнение учебной нагрузки и вносить необходимые коррективы с целью равномерного выполнения и недопущения перегрузки преподавателей.

2.3 Представитель трудового коллектива обязуется:

-представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, другие производственные и социально экономические проблемы;

-вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

-участвовать в разработке положений и соглашений по охране труда, оплате труда и иных, непосредственно связанных с трудовой деятельностью,

-добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным законодательным актам;

-выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

-добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

-вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по

совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению членами коллектива и работодателем обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.4 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности и качества труда;

- беречь имущество колледжа;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба колледжу, его имуществу и финансам;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

- содержать свое рабочее место, оборудование, в соответствии с требованиями инструкций по охране труда, также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;

- экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

- сообщать обо всех известных ему нарушениях и противоправных действиях совершенных на территории организации или в отношении организации, в том числе и её сотрудников.

2.5 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Дисциплинарное

расследование нарушения работником норм профессионального поведения может быть проведено по поступившей на него жалобе, и по выявленному факту, в сроки, установленными трудовым законодательством;

-принимать локальные нормативные акты.

2.6 Представитель имеет право заслушивать информацию работодателя (его представителей) по:

-социально-трудовым и экономическим вопросам, касающихся непосредственно трудовой деятельности;

- реорганизации и ликвидации организации;

- введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации;

- свободно распространять информацию о своей деятельности исчисления, которые не содержат коммерческую тайну в соответствии со ст. 5, 98-ФЗ

2.7 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3 Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Уставом колледжа, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором колледжа.

3.2 Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- обеспечивать количество квотируемых рабочих мест для инвалидов в размере **2 %** от среднесписочной численности работников колледжа;
- обеспечить количество квотируемых рабочих мест для инвалидов в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2001г. № 188 - ФЗ;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;
- сообщать представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца;
- представлять представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца (при массовом сокращении численности работников – за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации

предпочтение на оставление на работе имеют: лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет.

- использовать по согласованию с представителем трудового коллектива внутренние резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни; приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- выявлять возможности внутренних перемещений работников;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с представителем трудового коллектива и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3 Представитель обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4 Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа. Рабочее время преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между ними, установленные для обучающихся.

Другая часть преподавательской работы, требующая рабочего времени, не конкретизированная по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей, регулируется графиками и планами работы.

4.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5 Привлечение работников к сверхурочной работе регулируется ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

4.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений по согласованию с представителем трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя.

4.8 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Время отдыха

5.1 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2 Работникам колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней, работникам - инвалидам - 30 календарных дней, (ежегодный оплачиваемый отпуск, из расчета шестидневной рабочей недели с сохранением места работы (должности).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления ежегодных отпусков.

5.3 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4 В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

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

5.6 Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

В случае производственной необходимости Работодатель вправе отозвать из отпуска Работника с его согласия, с последующим предоставлением дней отдыха в любое удобное время для Работника.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск работнику может быть перенесен на другое время по согласованию с работодателем. В случае изменения утвержденного графика ежегодных отпусков по инициативе работника, он должен подать заявление за 2 недели до начала отпуска, на основании которого Работодатель принимает окончательное решение.

5.7 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом, одна из частей ежегодного отпуска должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.8 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. На основании письменного заявления, работнику предоставляется отпуск:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг (а), дети, родители)- до 5 календарных дней;
- педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – сроком до 1 года.

5.9 Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.10 Работник, прошедший вакцинацию против коронавирусной инфекции (Covid-19) , на основании письменного заявления и согласования имеет право на предоставление дополнительных оплачиваемых двух дней отдыха. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха не должны превышать более 2 (двух) дней в календарном году.

5.11. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации обеспечиваются в соответствии со Статьей 185.1. ТК РФ.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни)

освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.12 Представитель трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль по соблюдению работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль над соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.13 Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством;
- отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.14 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5 Оплата и нормирование труда

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

6.2 При регулировании вопросов оплаты труда работников стороны исходят из того, что система оплаты труда работников колледжа устанавливается настоящим Договором и локальными нормативными актами колледжа в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ с учетом постановления Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 25 декабря 2018 года №351 о/д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края»:-

Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, настоящим договором, Положением об оплате труда работников колледжа, Положением о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ работникам колледжа, иными локальными нормативными актами работодателя, не противоречащими законодательству РФ, и условиями трудового договора.

6.3. Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам (ППГ), доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

6.4. Заработная плата включает:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Стороны договорились, что устанавливается дифференциация оплаты труда вспомогательного и административно-управленческого персонала исходя из предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда профессиональной образовательной организации не более 40%.

6.5. Размер оплаты труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером.

В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличий, ученой степени, ученого звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – с 01 января или 01 июля со дня достижения соответствующего стажа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца (25 и 10 числа каждого месяца).

Заработная плата перечисляется на карту «Мир» на указанный работником счет в банке. Работодатель заключает договор с банком, гарантирует, что

работник не платит за оформление и обслуживание пластиковой карты, используемой для выплаты заработной платы.

6.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

6.8. При выплате заработной платы работодатель выдает в установленном законодательством порядке расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за прошедший месяц.

6.9. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.10 Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.11 Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению колледжа, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если работник направляется для повышения квалификации (переподготовки) в другую местность, работодателем оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.12 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, успешно совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.13 На период прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований за работником сохраняется средний заработок.

6 Охрана труда

7.1. 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.

7.2. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2 процентов суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней

профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применение сертифицированных инструментов и приспособлений;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку;
- реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в колледже, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- за счет средств организации обеспечить работников средствами коллективной защиты, сертифицированными спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителя трудового коллектива;
- обеспечить укомплектованными медицинскими аптечками рабочие места с повышенной травмоопасностью;
- проводить первичный инструктаж при приеме на работу, а также при переводе работника на другую должность обучение и инструктаж по охране труда;
- обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- своевременно проводить расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- организовать ежегодное выполнение законодательства «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» с перечислением средств в фонд социального страхования;

- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- создать условия для работы уполномоченного (доверенных лиц) по охране труда и членов совместной комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.4.Руководитель структурного подразделения обязан:

- обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;

- обеспечивать функционирование СУОТ;

- нести ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- организовать обучение, проводит инструктажи на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый, целевой) подчиненного персонала;

распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

- содействовать работе комиссии по охране;
- обеспечивать своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения;
- обеспечивать допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- организовать выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;
- организовать в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- участвовать в организации проведения специальной оценки условий труда;
- участвовать в организации управления профессиональными рисками;
- участвовать в организации и проведении контроля за состоянием условий и - охраны труда в структурном подразделении;
- принимать меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимать участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информировать работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;
- обеспечивать исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) специалиста по охране труда;
- обеспечивать наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;
- приостанавливать работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивать наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;
- при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимать меры по вызову скорой медицинской помощи и

организации доставки пострадавших в медицинскую организацию.

7.5. Уполномоченный по охране труда обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в колледже;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

7.6. Работник колледжа в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в колледже, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- проходить обязательные первичный (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) всем работникам колледжа;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в колледже, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7 Социальные гарантии и льготы

8.1 В целях социальной защищенности работников Колледжа работодатель и представитель трудового коллектива ежегодно формируют пакет социальных программ и определяют принципы расходования средств на социальные нужды работников в пределах средств работодателя, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на советующий период по следующим приоритетным направлениям:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе колледжа;
- улучшение условий и безопасности труда и учебы;
- оказание материальной помощи малообеспеченным работникам или находящимся в трудной жизненной ситуации;
- организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2 Работодатель ежегодно выделяет на эти цели средства в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности колледжа. Главным распорядителем выделенных средств является Представитель работников.

8.2.1 Стороны проводят совместную работу по организации и финансированию праздничных мероприятий, посвященных празднованию:

- Нового года;
- Рождества;
- Дня защитника Отечества;
- Международного женского дня;
- 1 Мая;
- Дня победы;
- Дня химика;
- Дня учителя;
- Дня России и других праздничных мероприятий в соответствии с ТК РФ.

8.2.3 Для выделения средств представитель работников направляет работодателю письменное обращение с приложением сметы расходов на проведение мероприятия.

8.2.4. В течение 30 дней после проведения мероприятия представитель работника направляет работодателю письменный отчет о расходах на проведение мероприятия с приложением первичных учетных документов, подтверждающих факт хозяйственной жизни.

8.3 В случае экономии фонда оплаты труда работодатель вправе оказать содействие в решении вопроса предоставления материальной и иной помощи работникам за счет средств колледжа по следующим основаниям:

- смерть работника или его близкого родственника (при предоставлении соответствующих документов) в размере до пяти МРОТ;
- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения— до пяти МРОТ;
- возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий(пожар, наводнение и т.д.) - до трех МРОТ;
- трудное материальное положение - до пяти МРОТ;
- при рождении ребенка (матери или отцу) – до трех МРОТ;
- при вступлении в брак - до трех МРОТ;
- работникам структурного подразделения «администрация колледжа» не более двух среднемесячных заработных плат при очередном ежегодном отпуске (один раз в год);
- в связи с выходом на пенсию - не более трех среднемесячных заработных плат.

Размер материальной помощи определяется комиссией, создаваемой приказом директора или иного уполномоченного им лица.

8.5. Стороны содействуют в получении работниками колледжа званий и наград Правительства Российской Федерации, Ставропольского края, г. Невинномыска, министерств и звания «Ветеран труда».

8.6 Работодатель обязуется:

8.6.1 при несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине работника, компенсировать пострадавшему расходы на диагностику, лечение, приобретение лекарств и другие затраты на восстановление здоровья в соответствии с действующим законодательством РФ;

8.6.2 выплачивать надбавку в размере 30% от оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности категориям работников, имеющим следующие звания:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

имеющим почетное звание «Народный».

Выплачивать надбавку в размере 20% от оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности категориям работников, имеющим следующие звания:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

имеющим почетное звание «Заслуженный».

Выплачивать надбавку в размере 15% от оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности категориям работников, имеющим следующие звания награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), а при награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

8.6.3 производить выплаты в размере не более двух должностных окладов в связи с юбилейными датами работникам, имеющим стаж работы в колледже не менее 3 лет, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет для мужчин и для женщин;

8.6.4 выделить единовременное денежное пособие в размере 5 МРОТ работникам за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания в случаях утраты работниками трудоспособности, не позволяющей им выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы;

8.7 Работодатель имеет право совместно с Представителем трудового коллектива изыскивать возможность организации летнего отдыха и оздоровления работников колледжа, путем первоочередного предоставления мест для временного проживания работникам колледжа в спортивно-оздоровительный лагерь «Химик».

8.8 Представитель трудового коллектива обязуется:

8.8.1 проводить культурно-массовые мероприятия для работников колледжа и членов их семей, поддерживать и поощрять коллективы художественной самодеятельности;

8.8.2 оказывать информационную и организационную поддержку при проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников (посещение театра, вечера отдыха, конференции и пр.);

8.8.3 организовывать экскурсионные поездки для работников колледжа и членов их семей с частичной финансовой поддержкой из средств колледжа.

8 Защита трудовых прав работников

9.1. Представитель трудового коллектива работников может участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

Представитель, которому в связи с участием в таких заседаниях стали известны сведения, составляющие охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), несет ответственность за их разглашение. Если для участия требуется допуск к соответствующей тайне, представитель должен получить его в порядке, установленном законодательством РФ (ч. 3 ст. 53.1ТК РФ).

9.2 После устранения выявленных представителем нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных представителем трудового коллектива работодатель сообщает представителю о принятых им мерах по устранению .

9.3 Представитель трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращений, процессуальных документов для обращения в суд и другие государственные органы для защиты работниками своих трудовых прав.

9.4 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором.

9.5 Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представитель трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9 Обеспечение прав и гарантий представителя трудового коллектива

10.1 Работодатель и представитель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.2 Работодатель признает, что представитель является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы всех работников колледжа по вопросам индивидуальных, коллективных трудовых и связанных с трудом отношений.

10.3 Работодатель с учетом мнения представителя рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя согласно ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации;
- привлечение работников к сверхурочным работам согласно ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации;
- привлечение к работам в праздничные дни согласно ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации;
- утверждение графика отпусков согласно ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации;
- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни согласно ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- установление различных форм премирования, стимулирующих доплат и надбавок согласно ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации согласно ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации;
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников согласно ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации;
- об утверждении инструкций по охране труда для работников согласно ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

10 Контроль выполнения коллективного договора

11.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.2 Стороны обязуются:

-осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечивать деятельность постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора;

- взаимно представлять необходимую информацию и документацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

11 Заключительные положения

12.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят (дополнят) действующий.

12.2 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию.

12.3 Если между сторонами не достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение месяца со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров.

12.4. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной поддержке населения Администрации города Невинномысска, а также в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников колледжа, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листа

Директор
ГБПОУ НХ/К А.П.Москвитин

