



Областное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Рязанский железнодорожный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2022 гг.

ПРИНЯТ:

на общем профсоюзном собрании
работников ОГБПОУ
"Рязанский железнодорожный колледж"
Протокол № 1 от 09.01.2020 г.

г. Рязань
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении "Рязанский железнодорожный колледж".

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
представитель работодателя – директор колледжа Игорь Алексеевич Филатов (далее - Работодатель), действующий на основании Устава;
представитель работников - Первичная профсоюзная организация Рязанского государственного железнодорожного колледжа, возглавляемая Профсоюзным комитетом работников (далее - Профком) в лице председателя ППО Л.Н. Алейкиной, действующей на основании Положения.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, ответственности и взаимопонимания.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом об образовании Российской Федерации, Уставом колледжа, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора является, по сравнению с трудовым законодательством РФ, более высокий, исходя из финансово-экономического положения работодателя, уровень принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам работников, оплате труда, занятости работников, обеспечению устойчивых отношений между работниками и работодателем, защите интересов работников.

1.5. Стороны договорились при заключении Коллективного договора руководствоваться принципами соблюдения норм законодательства, равноправия и полномочия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обязательств, реальности обеспечения обязательств, систематичности контроля и неизбежности ответственности.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (ст. 43 ТК РФ). Пункты, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза колледжа.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Работодатель признает, что Профком является единственным полномочным представителем интересов работников в соответствии с действующим законодательством, в связи с чем обязуется заблаговременно знакомить Профком с проектами нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и обязанности работников.

В соответствии с этим стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, разработка положений и бланков, регламентирующих трудовую деятельность работников, производится Работодателем с учетом мотивированного мнения ППО.

1.9. Стороны договорились, что в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем своих обязательств, работники не используют в качестве средств давления на работодателя такие методы, как приостановление работы, организация забастовок и акций протеста.

1.10. Обязательства работодателя, работников и профсоюзного комитета

1.10.1. Работодатель обязуется:

1.10.1.1. Создавать безопасные условия труда работников, обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности с учетом условий опасности и вредности для здоровья.

1.10.1.2. Признавать выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет) как единственный полномочный представитель интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10.1.3. Принимать решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.10.1.4. После подписания настоящего Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.10.1.5. На общем собрании работников колледжа по итогам года представлять информацию о ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

1.10.1.6. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, правовой и технической инспекциям по труду от Профсоюза. Безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации, размещения информации в доступном месте, оргтехнику, средства связи, транспорт.

1.10.1.7. Регулировать порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10.1.8. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

1.10.1.9. Обеспечивать занятость и соблюдение условий эффективных контрактов, заключённых с работниками.

1.10.1.10. Знакомить работника при приеме на работу под роспись с его трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными льготами, Уставом, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

1.10.2. Работники обязуются:

1.10.2.1. В полном объеме, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии со своей должностной инструкцией.

1.10.2.2. Надлежащим образом выполнять приказы, распоряжения работодателя, служебные поручения непосредственного руководителя при условии их соответствия требованиям действующего законодательства РФ и должностной инструкции.

1.10.2.3. Соблюдать требования действующего законодательства РФ, Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка колледжа и условия своего эффективного контракта.

1.10.2.4. Своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнять свои трудовые обязанности.

1.10.2.5. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

1.10.2.6. Содействовать поддержанию благоприятного психологического климата на рабочем месте.

1.10.2.7. Принимать необходимые меры к обеспечению сохранности имущества колледжа в соответствии со своими должностными обязанностями.

1.10.2.8. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии.

1.10.2.9. Активно участвовать в осуществлении программ социального развития колледжа, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории колледжа.

1.10.2.10. Не разглашать без соответствующего разрешения работодателя конфиденциальную экономическую, научную и другую информацию колледжа, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей.

1.10.2.11. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа колледжа.

1.10.2.12. Наряду с обязанностями, закрепленными в пп. 1.10.2.1. – 1.10.2.11, педагогические работники колледжа обязуются:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и воспитательного процессов;
- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной специальности;
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство, повышать профессиональную квалификацию.

1.10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

1.10.3.1. Добиваться улучшения условий и безопасности труда, нормативного обеспечения спецодеждой и обувью, СИЗ работников.

1.10.3.2. Защищать трудовые права и законные интересы работников, добиваться повышения социального и правового положения работников, реализации принципов социальной справедливости и партнерства в коллективе колледжа.

1.10.3.3. Контролировать выполнение трудового законодательства, настоящего КД.

1.10.3.4. В случаях выявления нарушений указанных правил, норм и принципов, применять меры общественного воздействия и извещать работодателя об обнаружении оснований для применения дисциплинарных взысканий.

1.10.3.5. Содействовать созданию устойчивого морально-психологического климата работников.

1.10.3.6. Проводить и финансировать совместно с работодателем на принципах паритетного социального партнерства социально-культурную, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

1.10.3.7 Содействовать улучшению быта, оздоровления работников и их детей.

2. Эффективный контракт. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в колледж оформляются заключением Эффективного контракта.

Эффективный контракт – это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить безопасные условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Сторонами Эффективного контракта являются колледж и работник.

Представителем, выступающим от имени колледжа при заключении Эффективного контракта, является директор колледжа, либо лицо, исполняющее обязанности директора в случае его отсутствия (отпуск, командировка и др.).

2.3. При приеме на работу до подписания Эффективного контракта Работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными

нормативными актами, действующими в колледже.

2.4. Содержание Эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации (раздел 3 Трудовой договор Трудового кодекса РФ), других законодательных и нормативных правовых актов настоящего Коллективного договора и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством.

В Эффективном контракте оговариваются существенные условия Эффективного контракта, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для преподавателей (количество ставок при превышении продолжительности рабочего времени нормы часов за ставку заработной платы), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия эффективного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Эффективный контракт с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный Эффективный контракт с работником заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный Эффективный контракт может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

Эффективный контракт заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Работники колледжа имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей.

2.7. Прекращение Эффективного контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией колледжа, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Профкома (ст. 74, 82, 180 ТК РФ).

2.9. Расторжение Эффективного контракта с работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения ППО.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями Эффективного контракта должен исполнять трудовые обязанности, а также

иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со ст. 372 ТК

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ.

Сокращенное рабочее время оплачивается в полном размере, установленном для нормальной продолжительности рабочего времени.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Привлечение работников колледжа к выполнению работ, не относящихся к основной деятельности, производится только с их согласия на основании дополнительного соглашения к заключенного контракта с установлением соответствующей оплаты.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия и с учетом мотивированного мнения ППО (ст. 113 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры для обеспечения штатного преподавательского состава полной учебной нагрузкой в течении действия эффективного контракта.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий с учетом мотивированного мнения ППО.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей ограничивается 1440 часами в год.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год и другие виды работ, установленные приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» совместительством не являются.

Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

По инициативе Работодателя изменение определенных условий сторонами допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее в колледже на правах внутреннего совместительства, а также педагогическая нагрузка лицам, выполняющим ее на основе внешнего совместительства, предоставляется в том случае, если преподаватели, работающие в колледже на постоянной работе, обеспечены педагогической нагрузкой не менее чем на ставку.

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.

3.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

3.9. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому Эффективному контракту в колледже по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

3.11. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в случаях, предусмотренных законодательством.

3.12. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Время отдыха работников колледжа регламентируется Правилами внутреннего Трудового распорядка колледжа, являющимися неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам и другим работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (не менее трех календарных дней).

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством России.

Колледж ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета колледжа не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

График отпусков обязателен, как для Работодателя, так и для работника.

Работодатель обязуется извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам (ст. 124 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в колледже.

В колледже ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, как правило, в летнее время в период студенческих каникул.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней отпуска за текущий календарный год, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых

работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока эффективного контракта отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении эффективного договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.15. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника – 4 календарных дня;
- со свадьбой детей работника – 2 календарных дня;
- со смертью родственников и близких – 2 календарных дня;
- с рождением ребенка – 2 календарных дня;
- работникам, чьи дети идут в первый класс общеобразовательной школы –

1 календарный день (при совпадении с первым учебным днем).

4.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.17. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, предусмотренного Федеральным законом «Об образовании». Данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, поданного за два месяца до начала нового учебного года. На время отпуска за работником сохраняется место работы.

4.18. Работодатель в интересах преподавателей и учебного процесса вправе переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями (ч. 2 ст. 112 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в два приема (20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за ним) с выдачей расчетного листка.

5.2. Работодатель и (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. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

5.4. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные соответствующим Локальным нормативным актом, Эффективным контрактом.

Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.5. Оплата труда за работу в выходные или праздничные дни производится в соответствии с законодательством - не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.6. Материальная помощь работникам может быть оказана Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа и Профкомом колледжа.

5.7. Поощрение юбиляров премиями и ценными подарками проводится в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа и Профкомом колледжа.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения Эффективного контракта;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами, настоящим коллективным договором.

6.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств Работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.4. При направлении работника в служебную командировку (поездка работника по распоряжению Работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома Работодателя.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются Локальным нормативным актом, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из бюджета. Служебные поездки работников, постоянная работа которых

осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

6.5. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определённом законом, иным нормативным правовым актом, либо решением соответствующего общественного объединения.

6.6. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобождённым от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами Трудового Кодекса РФ.

6.7. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

6.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников колледжа Работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в колледже, соответствующую квалификации работника.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобожденные от основной работы председатели ППО в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работников колледжа работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним Эффективный контракт до истечения двухмесячного срока с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работников, по взаимной договорённости, до 2-х часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы за пределами колледжа.

6.11. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.12. Работодатель обязуется осуществлять за счет средств областного бюджета проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется обеспечить прохождение психиатрического освидетельствования за счет средств областного бюджета не реже одного раза в пять лет (ст. 213 ТК РФ).

6.14. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности согласно ст. 263.1 ТК РФ :

для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин -устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При

этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы(40 часов).

6.15. Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, согласно действующего законодательства.

6.16. Работодатель предоставляет гарантии работникам при прохождении диспансеризации, согласно ст.185.1 ТК РФ:

6.17. Работодатель предоставляет гарантии инвалидам согласно ст. 23 ТК РФ.

7. Условия и охрана труда

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в колледже возлагаются на Работодателя.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается;

7.3.2. поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда в соответствии с действующими нормативными документами (стандарты, нормы, правила, инструкции по охране труда и технике безопасности);

7.3.3. информировать всех работников колледжа при приёме на работу и периодически при проведении инструктажей об условиях труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты и компенсациях.

7.4. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым

договором (контрактом), что не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1 Совместно с Работодателем проводить работу по охране труда:

Выявлять лиц, не прошедших или не освоивших инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда и организовывать их ознакомление с соответствующими правилами, нормами и инструкциями, проводить проверку знаний, а также разъяснительную работу и применять меры общественного воздействия к работниками, которые уклоняются от прохождения такого инструктажа.

7.5.2. В случае уклонения отдельными работниками от участия в прохождении обязательных медицинских осмотров и диспансеризации – проводить разъяснительную работу и применять меры общественного воздействия.

8. Материальная ответственность сторон коллективного договора

8.1. Сторона трудового контракта (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Эффективным контрактом или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого контракта. При этом договорная ответственность колледжа перед работниками не может быть ниже, а работника перед колледжем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение Эффективного контракта после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными Федеральными законами.

8.2. Материальная ответственность стороны Эффективного контракта наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон Эффективного контракта обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателем от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных Федеральными законами и Коллективным договором.

8.5. Работодатель, в случае причинения ущерба имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба и порядок его возмещения осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса России.

8.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 1,150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплат работнику более чем на три месяца денежная компенсация, выплачиваемая работнику, составляет минимальную заработную плату, предусмотренную настоящим Коллективным договором, если иное не предусмотрено в трудовом договоре, но не менее установленной Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

8.8. Работник обязан возместить колледжу причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность, как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и

за ущерб, возникший у колледжа в результате возмещения им ущерба иным лицам.

8.9. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В случае, если Работник обнаружит, что вверенное ему имущество хранится в ненадлежащих условиях, Работник обязан немедленно сообщить об этом администрации колледжа.

8.10. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника.

8.11. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными Федеральными законами.

8.12. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на Работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными Федеральными законами.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами №10 от 12.01.1996г."О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях" ФЗ 82 от 19.05.1995г., общероссийским отраслевым Соглашением, Региональным Соглашением, иными соглашениями.

9.2 Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

9.2.1 предоставлять органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги.

9.2.2. предоставляют органу Профсоюза по его запросу информацию,

сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания в общежитии;

9.2.3. обеспечивать по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление членских взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза с расчетного счета учреждения на расчетный счет организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

9.2.4. создавать условия для работы Профсоюза в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

9.2.5. члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.

10.1. Стороны осуществляют систематический контроль за выполнением Коллективного договора и несут ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.

10.2. Срок действия настоящего Коллективного договора – три года с момента подписания его обеими сторонами.

По истечении указанного срока Коллективный договор действует до заключения нового контракта.

Не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора стороны могут обсудить вопрос о продлении срока действия Коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

10.3. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия и конфликты рассматриваются в 10-дневный срок совместной Комиссией для выработки приемлемого решения.

10.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия Коллективного договора.

10.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны, подписавшие его, по взаимному согласованию вправе вносить уточнения и дополнения, не противоречащие условиям договора. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для заключения коллективного договора.

Пересмотр пунктов обязательств Коллективного договора не может

приводить к ухудшению социально-экономического положения работников.

10.6. Коллективный договор сохраняет своё действие как в случае изменения наименования колледжа, так и в случае расторжения Трудового договора с директором колледжа или переизбрания председателя профсоюза сотрудников колледжа.

При реорганизации колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до 3-х лет.

При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. Подписанный сторонами договор Работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.8. Стороны один раз в полгода отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. За невыполнение своих обязательств по настоящему контракту работники несут дисциплинарную, материальную ответственность в соответствии с законодательством о труде.

10.11. За невыполнение обязательств, принятых Профсоюзной организацией и Профкомом, виновные, в том числе члены ПК, несут ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

ДИРЕКТОР -
ОГБПОУ «РЖК»

09.01.2020г.

И.А.ФИЛАТОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО -
сотрудников ОГБПОУ «РЖК»

09.01.2020г.

Д.Н.АЛЕЙКИНА

