

Председатель профсоюза

С.В. Винокурова
« 30 » *декабря* 2020г.



Директор ГАПОУ РС (Я) «МРТК»

В.В. Березовой
« 30 » *декабря* 2020г.



***Коллективный договор между
государственным автономным профессиональным
образовательным учреждением Республики Саха
(Якутия) «Региональный технический колледж в г.
Мирном» и первичной профсоюзной организацией
«МРТК»***

*г. Мирный
2020 год*

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Социальное партнерство.....	10
Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....	12
Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	13
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	14
Раздел 6. Гарантии прав работников в области оплаты труда, стимулирующие выплаты.....	21
Раздел 7. Охрана труда, окружающей среды и здоровья работников.....	27
Раздел 8 Социальное, медицинское и жилищно-бытовое обеспечение работников.....	30
Раздел 9. Льготы и компенсации.....	31
Раздел 10. Гарантии деятельности Профсоюза.....	32
Раздел 11. Обязательства Профсоюза.....	34
Раздел 12. Ответственность сторон и контроль за выполнением условий Коллективного договора.....	34

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ПРЕДМЕТ И СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Саха (Якутия) «Региональный технический колледж в г. Мирном» (далее по тексту – ГАПОУ РС (Я) «МРТК») и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом об образовании РФ, Уставом Колледжа с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: **Работодатель** – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) «Региональный технический колледж в г. Мирном», именуемое далее **«Колледж»**, представленное в лице директора Березового Владимира Викторовича, действующего на основании Устава Колледжа, и **Работники** Колледжа, представленные профессиональным союзом работников ГАПОУ РС (Я) «МРТК», именуемым далее **«Профсоюз»**, в лице председателя Винокуровой Светланы Владимировны, действующей на основании Закона «О профсоюзах».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Любая из сторон, подписавшая настоящий Коллективный договор, вправе вносить предложения об его изменениях и дополнениях, которые не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств до заключения соглашений к настоящему коллективному договору о внесении в него соответствующих изменений и дополнений. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон и действуют с момента подписания соглашений к коллективному договору о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. По инициативе любой из сторон настоящего Коллективного договора переговоры начинаются в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено сторонами не позднее месячного срока с момента обращения.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ, иными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются по взаимному соглашению сторон Коллективного договора.

1.15. Разъяснение положений настоящего Коллективного договора производится путем принятия обязательных для исполнения совместных решений и постановлений администрации Колледжа и Профсоюза.

1.16. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза (в форме согласования):

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) график отпусков;
- 3) положение о премировании и оказании материальной помощи работникам ГАПОУ РС (Я) «МРТК»;
- 4) перечень профессий и должностей работников, дающих право на получение молока в количестве 0,5 литров в день в связи с вредными условиями труда или получении денежной компенсации, разработанный в соответствии со ст. 222 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2008 года № 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 года № 290 н " Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, разработанный в соответствии со ст. 221 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 года № 290 н " Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты";
- 6) перечень профессий, работники которых обеспечиваются мылом, разработанный в соответствии со ст. 221 ТК РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 1122н от 17.12.2001г.;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию.
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.19. *Колледж обязуется:*

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном порядке, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав всеми не запрещенными законом способами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- производить ознакомление всех работающих и вновь принимаемых на работу работников с должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, действующим Коллективным договором.

1.20. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- требовать от работников соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, оказывать содействие работодателю в поддержании и соблюдении трудовой дисциплины работниками и добросовестном отношении их к своим трудовым обязанностям;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Колледжем законодательства о труде и об охране труда настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Колледжем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Колледж.

1.21. Обязательства сторон в учебно-производственной деятельности:

Стороны обязуются выполнять учебно-производственный и воспитательный планы Колледжа.

Для обеспечения выполнения плана учебно-производственной работы:

1.21.1. Администрация Колледжа осуществляет предоставленные ей права на планирование, управление и контроль за деятельностью учебного заведения, в том числе в области организации учебно-воспитательного процесса, учебных, трудовых и профессиональных стандартов, подготовки кадров, назначения руководителей подразделений Колледжа.

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

В колледже устанавливается максимальная учебная нагрузка для педагогических работников не более 1440 ч. в год.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Установление учебной нагрузки на новый учебный год формируется после выхода приказа по итогам конкурса на установление контрольных цифр приема в течении 2 недель. В случае, если работник находится в данный момент в отпуске, то педагогическая нагрузка доводится до него в электронном виде.

1.21.3. Работодатель устанавливает объем учебной нагрузки для преподавателей в зависимости от ее вида, индивидуальной работы учащихся и обеспечивает новыми учебными планами в пределах общей нагрузки.

1.21.4. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

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

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

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

1.21.6. 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.

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

1.21.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

1.21.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных

или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

1.21.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

1.21.11. Обеспечить право преподавателей и сотрудников на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности: стажировка, курсы повышения квалификации, семинар, командировка; при этом работнику предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде.

1.21.12. Обеспечить открытость и гласность по всем видам деятельности Колледжа. Своевременно информировать коллектив через приказы, распоряжения, решения (постановления) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению учебно-воспитательной деятельности;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- общее финансовое положение колледжа;
- персональная ответственность руководителей за грубые нарушения в работе.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Колледжа возможна только на основе социального партнерства, под которым для целей настоящего Коллективного договора понимается система взаимодействия сторон по комплексному регулированию социально-трудовых отношений в Колледже, осуществляемого на основе принципов и в формах, определенных настоящим Коллективным договором.

2.2. Регулирование социально-трудовых отношений в Колледже осуществляется сторонами настоящего Коллективного договора на основе следующих принципов социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов, иных нормативных правовых актов, а также совместно принимаемых или согласованных сторонами внутренних нормативных актов Колледжа;
- необходимость достижения взаимоприемлемых компромиссов при согласовании условий Коллективного договора;
- полномочность представителей сторон;
- обязательное информирование друг друга сторонами о решениях, касающихся исполнения обязательств по Коллективному договору;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами
- обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением условий Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение обязательств, принятых на себя в соответствии с Коллективным договором.

2.3. Социальное партнерство осуществляется сторонами в следующих формах:

- проведение сторонами коллективных переговоров по подготовке проектов Коллективных договоров, а также соглашений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор;
- проведение совместных совещаний (консультаций) сторон по вопросам регулирования трудовых и организационно-производственных отношений в Колледже, а также по вопросам совершенствования локальных нормативных актов Колледжа, содержащих нормы трудового права;
- совместное осуществление мероприятий, направленных на активное участие работников Колледжа в решении вопросов производственно-хозяйственной деятельности Колледжа;
- совместное осуществление мероприятий, направленных на досудебное урегулирование трудовых споров в Колледже;
- совместное проведение мероприятий по контролю за выполнением сторонами условий Коллективного договора.

2.4. Стороны устанавливают, что:

- стороны информируют друг друга о намерениях принятия решений по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, а также иным социально-экономическим проблемам, затрагивающим права и интересы работников Колледжа;
- администрация Колледжа своевременно и по запросу предоставляет Профсоюзу информацию по вопросам экономического и социального положения Колледжа, условиям труда, кроме информации, составляющей государственную или коммерческую тайну;

2.5. Стороны обязуются способствовать расширению применения в Колледже различных форм морального поощрения работников с публичным оповещением о них.

2.6. За высокие производственные показатели инженерно-педагогические работники Колледжа могут быть награждены Почетными грамотами и премированы в дни профессиональных праздников в соответствии с Положением об оплате труда.

2.7. При осуществлении социального партнерства сторон в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором, стороны также вправе подписывать протоколы, планы мероприятий, а также принимать совместные решения (постановления) Колледжа и исполнительных органов Профсоюза, подписываемые полномочными представителями сторон и обязательные для исполнения.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании», Уставом Колледжа и иными законодательными и нормативными актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме. При заключении трудового договора, для надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей работодатель (или его полномочный представитель) знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом Колледжа, должностной инструкцией. При исполнении своих трудовых обязанностей работник обязан соблюдать положения трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка и должностную инструкцию. Изменение и дополнение условий трудового договора работника оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников соответствующей квалификации.

3.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за пять дней до увольнения.

3.4. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что применительно к Колледжу высвобождение является массовым, если сокращается пять или более работников в течение 30 календарных дней.

3.5. Колледж обязуется, до принятия решений о сокращении численности работников, предусматривать следующие меры:

- использование естественного оттока (добровольный уход работников, увольнение на пенсию и т.д.);
- ликвидация вакансий;
- снижение издержек Колледжа, в том числе административно-управленческих расходов;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- ограничение сверхурочных работ;
- осуществление переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.6. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает с Центром занятости населения договор, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной подготовке.

3.7. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагаются все имеющиеся вакансии в Колледже.

3.8. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

3.9. Стороны договорились, что увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. В случае необходимости организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.2.2. Повышать квалификацию работников Колледжа не реже, чем один раз в пять лет.

4.2.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением, самостоятельно поступившим в учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.3. По соглашению работодателя и работника, поступившего самостоятельно и обучающегося в высших и средних профессиональных учебных заведениях, ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику, может быть присоединен к дополнительному учебному отпуску с сохранением среднего заработка.

В случае совпадения учебного отпуска с ежегодным оплачиваемым отпуском, установленным графиком отпусков, последний, по соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с обучением, может быть перенесен.

Если право на учебный отпуск возникло у работника во время нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, то этот отпуск продлевается на число дней учебного отпуска.

Дополнительный учебный отпуск предоставляется работнику только по предъявлению справки-вызова образовательного учреждения.

Если право на учебный отпуск возникает у женщины в период отпуска по уходу за ребенком, то она может получить учебный отпуск, прервав отпуск по уходу за ребенком, однако за счет учебного отпуска отпуск по уходу за ребенком не продлевается.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.3. Для руководящих работников из числа административного персонала, специалистов и работников хозяйственной части Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.4. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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.

5.5. В предпраздничный день 7 марта педагогическим работникам Колледжа устанавливается сокращённый рабочий день. Учебные занятия 7 марта проводятся только в первую смену.

5.5. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не допускается наличие двух окон в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

5.6. Работникам Колледжа (на основании личного заявления) по согласованию с администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график с оплатой пропорционально отработанному времени (ст. 92, ст. 103 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников к исполнению своих трудовых обязанностей в выходные и праздничные дни, как правило, не допускается (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные дни возможна только в исключительных случаях с согласия работника в соответствии с действующим законодательством, и по приказу администрации с обязательным предоставлением по согласованию с работником другого оплачиваемого дня отдыха, либо оплаты не менее, чем в двукратном размере ставки основной должности работника.

5.8. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с действующим законодательством (ст. 60 ТК РФ).

5.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные выше работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится руководством Колледжа с письменного согласия работника в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Руководители всех служб, а также кадровая служба Колледжа обязаны обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня;
- междуменный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.12. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Коллежа.

5.13. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.15. При предоставлении очередного отпуска работникам Колледжа, расчет дней отпуска производится в календарных днях, дающего право на ежегодный отпуск, при этом применяется следующая продолжительность отпусков:

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ);
- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.16. Нерабочие праздничные дни, определенные законодательством, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.17. Право на использование отпуска за первый год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Колледже (ст. 122 ТК РФ).

5.18. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, установленной в Колледже.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.20. Предоставление работникам Колледжа отпуска вне графика допускается на основании заключения КЭК (клинико-экспертная комиссия) или вызова медицинского учреждения, заверенного руководителем. Данное право распространяется на работников Колледжа для сопровождения детей, супруга, родителей на лечение по заключению КЭК (клинико-экспертная комиссия). Кроме того, допускается предоставление отпуска вне графика одному из работающих родителей для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.21. Администрация Колледжа и Профсоюз предусматривают перечни профессий и должностей работников, дающих право на дополнительные оплачиваемые отпуска (вредные условия труда, ненормированный рабочий день).

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.23. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на стабильном ходе работы Колледжа, допускается

перенесение отпуска работника с его согласия на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.24. Работникам Колледжа, не воспользовавшимся (либо воспользовавшимся частично) правом на очередной оплачиваемый отпуск, по их письменному заявлению может производиться выплата денежной компенсации за имеющийся резерв неиспользованного отпуска, превышающий основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в пределах периода, предусмотренного в утвержденных руководителем Колледжа графиках отпусков (ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

5.25. Отзыв работника Колледжа из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по письменному заявлению работника Колледжа должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединена к очередному отпуску за следующий рабочий год, либо считается компенсированной суммой выплаченных отпускных (ст. 125 ТК РФ).

5.26. При увольнении из Колледжа работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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 (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового 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 (ст. 127 ТК РФ).

При совпадении периода предоставления отпуска работнику, согласно графику отпусков, с периодом его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе

администрации в связи с сокращением численности или штата работников, администрация Колледжа обязуется предоставить работнику очередной отпуск в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков. Предоставленный в этом случае отпуск не продляет срок уведомления, а увольнение работника по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата работников не допускается в период нахождения работника в очередном отпуске. Если отпуск до увольнения по сокращению численности или штата работников не использован работником, и не совпадает с периодом его уведомления о расторжении трудового договора по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата работников, администрация Колледжа обязуется при увольнении выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.27. Работникам Колледжа, участвующим в работе добровольных народных дружин и имеющим не менее 6 выходов в течение 12 месяцев на патрулирование по охране общественного порядка, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании справки, выданной руководством ОСОП (добровольных народных дружин).

5.28. На основании личного письменного заявления работника работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);
- Работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (непрерывно)
- Работнику в день его юбилея (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д.) – 1 календарный день;
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 5 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);
- Работнику, одиноко воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно).

5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.30. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.31. Работникам, уходящим в отпуск, выплачивается заработная плата, отпускные и оплата проезда не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты по требованию работника, отпуск должен быть перенесен на время задержки заработной платы (до поступления денежных средств).

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Колледж и Профсоюз принимают меры по стабилизации экономики в Колледже и выплаты заработной платы ее работникам, гарантируют выплаты и льготы, установленные в законодательном порядке.

Основными документами, регламентирующими оплату труда в Колледже являются Трудовой кодекс РФ, Положение об оплате труда, а также приказы и другие правовые локальные акты по оплате труда, изданные директором колледжа. Дополнения и изменения в локальные акты по оплате труда в Колледже вносятся директором колледжа по согласованию с Профсоюзом.

6.2. Лицам, работающим в Колледже, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются Правительством РФ.

6.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет, а также работникам старше 30 лет, прибывшим по приглашению администрации Колледжа из других регионов Российской Федерации и заключившим трудовой договор сроком не менее чем на 3 года, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Районах Крайнего Севера выплачивается в полном размере, установленном Правительством РФ, с первого дня работы в Колледже.

Положение, указанное в п.6.3. распространяет свое действие на указанные категории работников, заключивших трудовой договор и продолжающих работать в Колледже до подписания настоящего Коллективного договора.

6.4. В целях профессионального роста, личной и коллективной ответственности за повышение качества учебно-производственного процесса, воспитательной деятельности в Колледже существует система премирования, доплат и стимулирующих выплат.

6.5. Колледж извещает работника о заработной плате путем выдачи расчетных листов. Расчетный листок должен содержать точное и подробное указание всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.6. Администрация колледжа постоянно следит за изменениями и дополнениями в области трудового законодательства и своевременно вносит соответствующие изменения в локальные нормативные акты колледжа.

6.7. Колледж производит доплаты своим работникам за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей за временно отсутствующих работников в пределах фонда заработной платы в соответствии со ст. 60², ст. 151 ТК РФ.

6.8. Колледж производит доплату за вредные условия труда, за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 147, 152, 153 ТК РФ).

6.9. При сменном режиме работы производится доплата за **работу в ночное время** в размере 30% от фактически отработанного времени работы в ночное время, если нормативными актами не предусмотрено иного размера для отдельных категорий работников. Ночной является смена, в которой более 50% рабочего времени приходится на ночное время (Основание – ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 554 от 22.07.2008 г.).

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

6.11. Колледж обязуется осуществлять учет рабочего времени работников во вредных условиях труда.

6.12. Выплата заработной платы работникам Колледжа за первую половину месяца производится 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы работникам Колледжа за вторую половину месяца производится 10 числа следующего месяца путем ее перечисления на указанный работником счет в банке.

Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдаются до 9 числа каждого месяца.

6.13. По заявлению работника Работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.14. Средний дневной (часовой) заработок для отплаты отпусков, выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска, а также за дни нахождения в командировке исчисляется в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ с учетом особенностей, установленных действующим законодательством.

6.13. Работники Колледжа, в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 09.12.2004 г. 187-3 № 381-III имеют право на компенсацию Колледжем один раз в два года расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.14. Работник Колледжа имеет право на компенсацию Колледжем один раз в два года расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающих членов семьи, находящихся на его иждивении.

Под неработающим членом семьи работника, находящимся на его иждивении, понимаются следующие лица:

- неработающий муж (жена), за исключением лиц, являющихся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности;
- несовершеннолетние дети работника организации (в том числе усыновленные).

Выплаты компенсаций по проезду носят целевой характер и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался правом на указанную компенсацию. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда в течение календарного года, в котором предоставляется отпуск и компенсация работнику, из населенного пункта, где проживает работник, к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) к месту жительства работника.

6.15. Компенсация расходов по проезду работника и членов его семьи производится Колледжем в следующем порядке:

- работнику при использовании им самим права на указанную компенсацию - не позднее, чем за три дня до начала отпуска, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных в подлиннике билетов или других документов, подтверждающих понесенные расходы по проезду;

- работнику при использовании права на указанную компенсацию членами семьи работника, независимо от времени использования ими отпуска и места его проведения – за три дня перед отъездом членов семьи работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет с работником производится по возвращении членов семьи работника из отпуска на основании представленных работником в подлиннике билетов или других документов, подтверждающих понесенные расходы по проезду.

6.16. Документами, подтверждающими наличие у работника права на предоставление компенсации расходов по проезду членам семьи и отсутствие у членов семьи работника самостоятельного права на данную компенсацию, являются:

- паспорт;
- свидетельство о рождении ребенка;
- справка с места жительства о составе семьи;
- регистрация по месту проживания;
- свидетельство о заключении брака;
- решение суда об усыновлении;
- документ об установлении опеки или попечительства;
- документ об установлении опеки или попечительства;
- трудовая книжка;
- выдаваемые соответствующими налоговыми органами выписки из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП) или справки об отсутствии запрашиваемой информации в ЕГРИП);
- свидетельство об установлении отцовства.

6.17. Если работник или члены его семьи проводят время своего отпуска в нескольких местах, то возмещаются расходы по проезду только до одного избранного ими места проведения отдыха, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем, при этом в расчет принимается стоимость проезда теми видами транспорта, которыми фактически пользовался работник или члены его семьи.

Расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно воздушным транспортом возмещаются работнику и членам его семьи по стоимости проездных билетов экономического класса.

Расходы на проезд к месту проведения отпуска и обратно судами морских транспортных линий и речными судами возмещаются работниками и членами его семьи по стоимости проездных билетов на судах морских транспортных линий – в каютах 2 категории, на речном транспорте – каюты 1 категории.

Расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно железнодорожным транспортом возмещаются работнику и членам его семьи по стоимости проездных билетов любой категории вагонов, кроме СВ «люкс».

Расходы на проезд к месту проведения отпуска и обратно автобусами междугородного сообщения возмещаются работнику и членам его семьи по стоимости проездных билетов.

6.18. Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно на личном автотранспорте производится при документальном подтверждении пребывания работника и членом его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется методом сопоставления значений по таблицам расстояний, приведенным на сайте системы АвтоТрансИнфо www.ati.su или атласом автомобильно-дорожной сети Российской Федерации, при этом выбирается наименьшее значение.

Расходы работника по провозу личного транспортного средства водным путем возмещаются на основании представленных документов подтверждающих факт произведенных расходов.

Расходы по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно на личном автомобиле компенсируется Колледжем только при наличии отметки в его отпускном удостоверении в конечном пункте следования.

Расходы по провозу личного автомобиля авиационным и железнодорожным транспортом Колледжем не возмещаются.

Для целей настоящего Коллективного договора под личным транспортом понимаются транспортные средства, находящиеся в личной собственности работника или членов его семьи, а также транспортные средства, владелец которых указан в полисе обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств работника или членов его семьи в качестве лиц, допущенных к управлению транспортным средством. Если транспортное средство не находится в личной собственности работника организации или членов его семьи, в дополнение к перечисленным документам представляется оригинал полиса обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств, в котором работник или члены его семьи внесены как лица, допущенные к управлению транспортным средством, используемым для проезда к месту отдыха и обратно. Копия полиса обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств заверяется лицом, ответственным за прием документов, при предъявлении оригиналов.

Для подтверждения произведенных расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно, работник (неработающий супруг работника) предоставляет следующие документы:

- документы, подтверждающие право работника (неработающего супруга работника) на пользование легковым автомобилем (доверенность на управление автомобилем), или право собственности работника (неработающего супруга работника) на легковой автомобиль, расходы по проезду на котором предъявляются к оплате;
- копия водительского удостоверения лица, фактически управлявшего автомобилем, расходы по проезду на котором предъявляются к оплате;
- контрольно – кассовые чеки, соответствующие времени проезда работника к месту использования отпуска и обратно;
- платежные документы, свидетельствующие об оплате пользования платными участками дорог, мостов, платными паромными переправами;
- отпускное удостоверение работника с отметкой о пребывании в конечном пункте следования, либо (при возвращении из отпуска на личном автомобиле) проездные документы других видов транспорта, подтверждающие маршрут проезда в отпуск.

6.19. Работнику Колледжа и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства за пределы Республики Саха (Якутия), оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (ст. 326 ТК РФ).

Расходы по провозу сверхнормативного веса багажа не возмещаются.

Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится только в случае увольнения работника по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия) и фактического выезда при предъявлении документов, подтверждающих состав семьи и о неиспользовании данной льготы членами семьи.

Указанные выплаты производятся при предъявлении всех необходимых документов, подтверждающих факт выезда и понесенных расходов. Перевод денег на адрес нового места жительства гражданина производится не позднее одного месяца со дня поступления проездных документов в организацию (Основание – Закон РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»).

Работникам, проработавшим в Колледже от трех до пяти лет, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50%. В

полном размере указанная компенсация выплачивается работникам, проработавшим в Колледже более пяти лет.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

6.20. При направлении в служебную командировку Колледж гарантирует работнику сохранение места работы (должности), среднего заработка и возмещает ему следующие расходы (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия – день прибытия транспортного средства в место его постоянной работы.

6.21. Суммирование с 1 июня 1993 года трудового стажа, дающего право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах, где установлены районные коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, производится независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Лицам, прервавшим северный трудовой стаж до 1 июня 1993 года, порядок исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки остается прежним.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Колледж принимает на себя обязанность обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Стороны договорились совместно осуществлять ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда.

Для реализации этих задач Колледж обязуется:

7.1. Поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда, контролировать и своевременно устранять неполадки в соответствии с действующими нормативами.

7.2. Осуществлять постоянный контроль за состоянием безопасных условий труда.

7.3. Обеспечивать нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях и своевременно принимать соответствующие меры по устранению неполадок.

7.4. В случае несоответствия температурного режима допустимому нормативу согласно САН ПИН от 29.09.1974 г.:

- в учебных аудиториях производить перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;
- сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением средней заработной платы.

7.5. Регулярно проводить в соответствии с установленными санитарными нормами специальную оценку условий труда.

7.6. В случае разногласий между Работодателем и Профсоюзом по вопросам безопасности и вредности условий труда на конкретном участке Профсоюз вправе проводить свои независимые экспертизы условий их работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников Колледжа. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция Профсоюза и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.7. Профсоюз и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и технике безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Коллежа и рабочие места;
- требовать от администрации соответствующие документы;
- проверять работу точек торговли и общественного питания в Колледже, других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих работников и учащихся Колледжа.

7.8. В случае грубого нарушения правил охраны труда со стороны администрации, при возникновении угрозы здоровью, работники вправе прекратить работу до момента ликвидации нарушения с сохранением заработной платы. Руководители, виновные в нарушении условий и правил охраны труда, несут персональную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Работодатель обязуется выплатить компенсацию в размере пяти среднемесячных заработков, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве в Колледже.

7.10. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 222 ТК РФ своевременно обеспечивать сотрудников Колледжа, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами.

В соответствии с федеральным законом от 01.10.2007 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в статью 222 Трудового кодекса Российской Федерации» Колледж вправе выплачивать денежную компенсацию вместо выдачи специального питания (молоко) в размере, эквивалентном стоимости данного продукта, при наличии письменного заявления работника, занятого на работах, связанных с вредными условиями труда, о замене молока денежной компенсацией.

7.11. Начальник отдела ОТ, ТБ и ПБ, энергетик и заместитель директора по административно-хозяйственной части перед началом учебного года проводят инспекцию состояния учебных корпусов. Составленный акт представляется директору.

7.12. Требования к рабочему месту.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник Колледжа реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией по аттестации рабочих мест. Комиссия создается из равного числа представителей работодателя и профсоюза. Ее председатель – председатель профсоюзного комитета.

Общие требования к рабочему месту в лаборатории:

- объем помещения на одного работающего должен составлять не менее 15 кв.м.;
- площадь на одного работающего с вычислительной техникой 3,2 кв.м.;
- наибольшая освещенность рабочего места светильниками общего освещения при люминесцентных лампах – 300 лк, при лампах накаливания – 100 лк. Наименьшая освещенность рабочего места – 150 лк при использовании газоразрядных ламп, 50 лк – при использовании лампы накаливания;
- рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости), аптечкой первой помощи.

7.14. Требования по оснащенности к учебной аудитории:

- стол и стул для преподавателя;
- не менее 15 столов и 30 стульев для учащихся;
- компьютер со всеми комплектующими;
- кафедра в лекционной аудитории;

- меловая доска;
- тряпка;
- мел.

Освещенность при искусственном источнике света:

- лампы люминесцентные – 300 лк;
- лампы накаливания – 15-200 лк.

Учебные аудитории должны быть паспортизованы, соответствовать требованиям учебного процесса и перед началом учебного года специалистом отдела ОТ, ТБ и ПБ, энергетиком и заместителем директора по административно-хозяйственной части сданы по акту кафедрам, за которыми они закреплены.

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. Обеспечивать работников, занятых на работах с загрязнением, вредными и опасными условиями труда, спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

В случае их отсутствия работник вправе отказаться от выполнения работы, письменно поставив в известность своего руководителя о причине отказа от работы. В этом случае за работником сохраняется его средний заработок.

7.15.2. Регулярно обеспечивать согласно нормативам работников защитными средствами, средствами пожаротушения, аптечками.

7.15.3. Проводить обязательное периодическое медицинское освидетельствование работников.

7.16. Колледж обязуется выделять целевым назначением денежные средства для проведения медицинских осмотров всех работников:

- предварительных (при поступлении на работу);
- периодических (1 раз в год в начале учебного года) медицинских осмотров всех работников, занятых на работах с вредными и опасными веществами и производственными факторами и декретированной категории работников.

Не допускается выполнение работниками трудовых обязанностей без прохождения обязательных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.17. Для прохождения периодического медицинского осмотра, внеочередных медицинских осмотров по просьбам работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, Колледж выдает направление, указывая все необходимые сведения и освобождает от работы на время прохождения медицинского осмотра с сохранением среднего заработка.

7.18. Колледж обязуется обеспечить инструктаж по безопасности труда всем работникам согласно действующим нормативно-правовым актам.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Колледж и Профсоюз признают, что сохранение, укрепление здоровья трудящихся и членов их семей, а также создание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе Колледжа являются приоритетными задачами.

8.2. Путевки на санаторно-курортное лечение выделяются из средств АК «АЛРОСА» согласно утвержденной смете расходов.

8.3. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение производится на совместных заседаниях уполномоченных представителей Колледжа и Профсоюза только членам Профсоюза.

8.4. Колледж может направлять работников, их детей, неработающих пенсионеров, на обследование и лечение в специализированные клиники за счет собственных средств колледжа при наличии финансовых средств.

8.5. Локальные акты, распорядительные документы, издаваемые по инициативе администрации, затрагивающие социально-экономические интересы работников, принимаются и вносятся в действие после предварительной консультации и согласования с Профсоюзом.

8.6. Распределение жилья, принадлежащего Колледжу, в том числе приобретенного, производится совместным решением администрации Колледжа и Профсоюза.

8.7. Работникам колледжа и детям работников до 23 лет, обучающимся в колледже на коммерческой основе предоставляется льгота при оплате обучения в размере 50 % от стоимости обучения по всем видам основного и дополнительного образования.

8.8. Всем работникам Колледжа, проживающим в общежитии или служебных квартирах Колледжа, предоставляется **льгота в размере 50% на оплату жилья и коммунальных услуг**, на основании договора найма жилого помещения.

Раздел 9. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Колледж в день юбилея работника (50,55,60,65,70,75 и т.д. лет) приобретает за счет собственных средств и вручает юбиляру цветы и ценный подарок.

9.2. Работникам колледжа выплачивается единовременная денежная премия в размере 3000 (три тысячи) рублей ко дню празднования профессионально-технического образования.

9.3. Колледж оказывает единовременную материальную помощь работнику в случае смерти его близких родственников (супруг, дети, родители, родной брат, родная сестра), а также одному из членов семьи умершего работника Колледжа или пенсионера, длительное время работавшего в Колледже из собственных средств колледжа в размере 20 000 рублей.

Одновременно, по заявлению работника производится выдача аванса по заработной плате в размере, необходимом для проезда на похороны и обратно.

9.4. Работникам Колледжа производится компенсация расходов по оплате ежедневного проезда к месту постоянной работы и обратно в пригородном и городском транспорте согласно таблице

учета рабочего времени на основании предоставленных документов (справка из ЖЭУ о регистрации, проездные документы).

9.5. Работникам Колледжа, проживающим в домах с печным отоплением производится компенсация расходов по обеспечению дровами (20 куб.м.) в течение календарного года, на основании предоставленных документов (выписка из домовой книги, справка из ЖЭУ, документ, подтверждающий приобретение дров и т.п.).

9.6. При исключительно затруднительном материальном положении, по совместному решению администрации Колледжа и Профсоюза, работникам оказывается материальная помощь.

Все заявления на оказание материальной помощи в связи с крайне затруднительным материальным положением должны быть обоснованны, а заявления на оказание материальной помощи в связи с выездом на лечение должны подтверждаться документально: направлением на лечение, вызовом на лечение с указанием предварительной стоимости прохождения курса лечения или предъявлением оплаченного счета проведенного курса лечения.

9.7. Работникам Колледжа, прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию при наличии пенсионных оснований, выплачивается единовременная денежная премия в зависимости от стажа работы Колледже:

- при стаже работы от 10 до 15 лет – в размере 1 оклада по ОСОТ;
- при стаже работы от 15 до 20 лет – в размере 2 окладов по ОСОТ;
- от 20 до 25 лет – в размере 3 окладов по ОСОТ;
- от 25 до 30 лет – в размере 4 окладов по ОСОТ;
- от 30 до 35 лет – в размере 5 окладов по ОСОТ.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Колледж признает Профсоюз единственным представителем и защитником прав и интересов работников Колледжа в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Колледж создает условия для деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 10 января 1996 г. № 10-ФЗ, другими законами, настоящим Коллективным договором.

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

10.4. Колледж принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с Профсоюзом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.5. В целях создания нормальных условий деятельности Колледж предоставляет Профсоюзу:

- бесплатное выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов и соответствующим образом оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- бесплатное оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов: мебелировка, связь, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана; приобретение, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, размножение материалов, необходимых для работы; обеспечение канцелярскими принадлежностями и бумагой; выделение, содержание и ремонт транспортных средств;
- ознакомление всех работающих и вновь принимаемых в Колледж работников с действующим Коллективным договором;
- распространение за счет своих средств льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным договором, на выборных работников Профсоюза;
- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в подразделениях Колледжа.

10.6. **Колледж признает, что:**

10.6.1. Работники Колледжа, избранные в состав профсоюзных органов и в комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.6.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.7. **Профсоюз гарантирует:**

- защиту интересов работников Колледжа во всех государственных, местных и хозяйственных органах по обеспечению безопасных условий труда, организации справедливой заработной платы, регулированию рабочего времени, социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором;
- оперативную работу комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в течение всего срока действия Коллективного договора;

- бесплатную консультативную помощь работникам Колледжа по правовым, экономическим, организационным и другим вопросам, затрагивающим их трудовые, жилищные и социально-экономические интересы.

- не санкционировать, не призывать, не одобрять и не содействовать прекращению работы, бойкотам, забастовкам работников Колледжа при условии выполнения Колледжем Коллективного договора.

10.8. Профсоюз вправе в случае принятия Колледжем решения, нарушающего условия Коллективного договора, внести Колледжу представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в трехдневный срок.

В случае отказа Колледжу удовлетворить требования Профсоюза или при не достижении соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим Коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% от своей заработной платы на счет профсоюзной организации Колледжа.

11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять справедливое распределение путевок.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 88 ТК РФ).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Вести учет работников Колледжа, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.7. Осуществлять общественный контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.9. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные фонды сведений о заработной плате и страховых взносах работников Колледжа.

11.10. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и в других случаях.

11.11. Содействовать в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Колледже.

Раздел 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

12.3. При осуществлении контроля за выполнением настоящего Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

12.4. В соответствии с действующим трудовым и административным законодательством Колледж в лице его уполномоченных представителей несет ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора, нарушение законодательства о труде и об охране труда, уклонение от участия в примирительных процедурах, переговорах о заключении Коллективного договора, за непредоставление информации, необходимой для осуществления контроля за исполнением настоящего Коллективного договора, за уклонение от получения требований Профсоюза и от участия в примирительных процедурах, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

12.5. Рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.7. Все иные вопросы, связанные с взаимными обязанностями и ответственностью сторон при разрешении коллективных трудовых споров в связи с настоящим Коллективным договором разрешаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.