

1

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«БУРЯТСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ХОРЕОГРАФИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
имени Л.П. САХЬЯНОВОЙ и П.Т. АБАШЕЕВА»
(ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. САХЬЯНОВОЙ и П.Т. АБАШЕЕВА»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Республики Бурятия
«Бурятский республиканский хореографический колледж
им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева»
на 2019 – 2021 годы

От работодателя:



Директор колледжа

/ И.И. Хунданова/

02.04.2019

От работников:

Председатель профкома работников:

/ Т.А. Кулиш/

02.07.2019

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2019 г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, ФИО)

Администрация г.Улан-Удэ

Комитет экономического развития и туризма

М.П.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«08» июля 2019 г.

Регистрационный № 202

И.И. Хунданова Т.Т.

(Должность и ФИО специалиста, осуществляющего регистрацию)

Подпись _____



Улан – Удэ, 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Бурятия «Бурятский республиканский хореографический колледж им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева» (ГАПОУ РБ «БРХК им. Л.П. Сахьяновой и П.Т. Абашеева») (далее – Колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами 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, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
- работники Колледжа, являющиеся членами Профсоюзной организации (далее – Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком) в лице его председателя – Галины Анатольевны Кулиш;
 - работодатель в лице его представителя – директора Хундановой Ирины Ильиничны.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.
- 1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового Коллективного договора с директором Колледжа.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 (Трёх) месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной Коллективный договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через Профком:
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
 - внесение предложений по улучшению деятельности Колледжа;
 - другие формы участия, предусмотренные действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии устанавливается учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадров в размере до 720 часов (при 2-х ставках до 1440 часов),

концертмейстерских часов – 960 часов (при 2-х ставках до 1920 часов) в учебном году с учётом мнения (по согласованию) Профкома. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Колледжем с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в основной отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год Колледж стремится к сохранению её объёма и преемственности преподавания предметов/дисциплин в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебном планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором семестрах. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других научных, образовательных учреждений, а также работникам предприятий, организации, учреждений (включая работников органов муниципальной и государственной гражданской службы, представителей выборных муниципальных и государственных органов представительной власти) предоставляется в том случае, если педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, возможны только:

1. По взаимному согласию сторон.

2. По инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма 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 педагогическим 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 работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в п. 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.11. 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 Колледжа, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 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 два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 3.1. В области оплаты труда стороны договорились:
- 3.1.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе нормативных актов федеральных органов власти по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 3.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).
Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банках, с которыми Колледжем заключены договоры о сотрудничестве в области банковского обслуживания на основании письменного заявления работника, либо путем выдачи наличных денежных средств из кассы учреждения.
- 3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым Коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

- 3.1.4. Работодатель производит Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) из средств экономии (при их наличии) единовременную выплату при стаже работы в Колледже:
- от одного до пяти лет - 2 000, 00 (две тысячи) рублей;
 - от пяти до десяти лет – 3000, 00 (три тысячи) рублей;
 - свыше десяти лет – 5000,00 (пять тысяч) рублей
- 3.1.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
- 3.2. В области нормирования труда стороны договорились:
- 3.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.
- 3.2.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.
- 3.2.3. Работодатель обеспечивает:
- тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
 - совершенствование нормирования и условий труда.
- 3.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников.
- 3.4. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 3.5. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:
- расходов (средств) на оплату труда;
 - иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
 - расходов, связанных с исполнением условий Коллективного договора;
 - расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.
- 3.6. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.
- 3.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором настоящим коллективным договором 1 и 16 числа месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.
- 3.8. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за отработанный месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы, в

том числе путем направления в электронном виде по указанному Работником адресу электронной почты.

- 3.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Коллективного договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

- 3.10. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

- 3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт главный бухгалтер Колледжа.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (Приложение) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа.

- 4.4. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической и научной работы, повышения квалификации.

- 4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени работника, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

- 4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка-инвалида в

возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки) в соответствии с медицинским заключением.

- 4.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеаудиторных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа, работник вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 4.10. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.11. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, до начала отпуска. График работы в каникулы утверждается приказом директора Колледжа. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
- 4.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12:00 ч. до 13:00ч. Педагогическим работникам перерыв для отдыха и питания может предоставляться в свободное от занятий время.
- 4.13. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе работникам – один выходной день. При пятидневной рабочей неделе работникам может предоставляться сокращенный рабочий день на один час в пятницу по согласованию с работодателем. При пятидневной рабочей неделе в предпраздничные дни работникам предоставляется сокращенный рабочий день на один час. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе – суббота.
- 4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

- 4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 4.17. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
 - для проводов детей в армию – до 2 дней;
 - при поступлении ребенка в первый класс – 1 день;
 - свадьба детей – до 2 дней;
 - в юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 1 день;
 - в других случаях по договоренности между работником и работодателем – до 5 дней.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

- 4.18. Работодатель обязан предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет; работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; отцам, воспитывающим ребенка/детей в возрасте до 16 лет без матери – 14 дней;
 - работникам для ухода за заболевшим членом семьи – по соглашению между работником и работодателем.
- 4.19. Педагогическим работникам по их письменному заявлению не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством (ст. 335 ТК РФ).

5. ОХРАНА ТРУДА

- 5.1. Работодатель обеспечивает:
- 5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в соответствии со ст. 226 ТК РФ.
- Комплектацию аптек первой медицинской помощи на тех рабочих местах, на которых их наличие обязательно в соответствии с требованиями действующего законодательства.

- 5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
- 5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.
- 5.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.
- 5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.
- 5.1.6. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 5.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 5.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.
- 5.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.10. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 5.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 5.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.
- 5.1.13. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 5.1.14. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.
- 6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.
- 6.3. Работодатель обязуется уведомлять Профком 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.
- 6.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ).
- 6.5. Стороны договорились, что:
 - 6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:
 - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - одинокие матери и отцы, имеющие одного и более детей до 23-летнего возраста, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения;
- 6.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 6.7. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Колледжа в связи сокращением численности или штата.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:
- 7.1.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- 7.1.2. Работодатель выплачивает материальную помощь из внебюджетных средств :
- а) семьям умерших работников (пенсионеров) Колледжа в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;
 - б) в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) работника - 5 000 (пять тысяч) рублей;
 - в) при рождении ребенка – до 2 000 (две тысячи) рублей;
 - г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - до 2 000 (две тысячи) рублей;
 - д) в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай, болезнью близких родственников и др.) - до 5 000 (пять тысяч) рублей.
- За особые заслуги перед Колледжем работодатель с учетом мнения Профкома может увеличить размер указанных выплат.
- 7.1.3. Выплату дополнительного выходного пособия в размере месячного заработка, следующим категориям увольняемых работников:
- а) получившим трудовое увечье в данном учреждении;
 - б) имеющим стаж работы в Колледже свыше 15 лет;
 - в) всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- 7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.2.3. предоставить работникам право бесплатного пользования библиотечными фондами Колледжа в образовательных целях.
- 7.2.4. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.
- 7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.
- 7.3. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- 7.4. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя руководителя.
- 7.4.1. Руководитель, на имя которого адресуется заявление, в 5-дневный срок рассматривает заявление и выносит решение, оформленное приказом.
- 7.4.2. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в сокращенный 1-дневный срок.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

- 8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.
- 8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.
- 8.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны Коллективного договора договорились о том, что:

- 9.1. Колледж и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально – экономическим вопросам, касающиеся трудового коллектива, принимаются после совместных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.
- 9.2. Не допускаются ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.4. Колледж принимает решения с учётом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным Коллективным договором.
- 9.5. Колледж включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально – экономических, профессиональных интересов работников.

- 9.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, пункту 5, подпункту «б» пункта 6 ст. 81 ТК РФ, а также по дополнительным основаниям расторжения трудового Коллективного договора по инициативе работодателя, производится с учётом мотивированного мнения Профкома.
- 9.7. Колледж обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации 100% суммы членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в определённом в заявлении работника размере (ст.30, 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.8. За освобождёнными выборными профсоюзными работниками в соответствии с п.4 ст. 26 от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально – трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Колледже.
- 9.9. Колледж освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома, членов Профкома, Профсоюза на время участия в качестве делегатов или участников в созываемых профсоюзом конференциях, семинарах и иных мероприятиях.
- 9.10. Колледж обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Председатель Профкома, его заместители и члены профсоюза, избранные в состав выборных профсоюзных органов, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2,3,5, подпунктом «б» п.6 ст.81 ТК РФ, а также по дополнительным основаниям расторжения трудового Коллективного договора по инициативе работодателя, подвергнуты дисциплинарному взысканию с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.11. Председатель Профкома, члены Профкома включаются в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Колледж с учётом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового Коллективного договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда ст.147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - представлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденному от основной работы председателю и членам Профкома Учреждения
 - председателю Профкома 5 часов в неделю;
 - заместителю 3 часа в неделю;
 - на время краткосрочной учебы 7 дней в год;
- 9.13. Профком при поддержке структурного подразделения имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Колледже порядке.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они в письменной форме уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
 - Предоставлять ежегодный отчет о проделанной профсоюзной работе.
- 10.2. Совместно с Колледжем осуществлять контроль за соблюдением в Колледже трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю Колледжа заявление о нарушениях в Колледже законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания к виновным должностным лицам вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников Колледжа.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному г. Улан-Удэ, Республики Бурятия;
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 10.13. Участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению члена профсоюза по согласованию с профсоюзным комитетом
 - семьям умерших работников (пенсионеров) Колледжа в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами в размере 1000 (одна тысяча) рублей;
 - в случае смерти близких родственников (родители, дети, супругов) работника 1000 (одна тысяча) рублей;
 - при рождении ребенка – до 1 000 (одна тысяча) рублей;
 - при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - до 1 000 (одна тысяча) рублей;
 - в юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 1000 (одна тысяча) рублей;
 - при поступлении ребенка в первый класс – 500 (пятьсот) рублей;
- 10.17. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Колледже.
- 10.18. Члены профсоюзной организации Колледжа принимают на себя обязательство соблюдать Устав Колледжа и Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и иной собственности Колледжа, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов, повышать уровень

научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

- 10.19. Способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Колледже.
- 10.20. В период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

- 11.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.
- 11.2. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 11.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года.

прошито, пронумеровано, скреплено печатью

И.И.Х

Директор колледжа

Председатель профкома работников

Г.А. Куликов



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

И.И.Х

Должность

Подпись

