

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Самарской области**

**«Поволжский строительно-энергетический
колледж им. П. Мачнева»**

**Утвержден на общем собрании
трудоого коллектива колледжа
« ____ » _____ 20__ г.**

г. Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области "Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней 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.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области "Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева", в лице директора колледжа Бочкова В.И., именуемый в дальнейшем Работодатель, и работники колледжа, интересы которых представляет представитель работников колледжа Тарасов А.Г.

1.4. Стороны договорились, что Тарасов А.Г. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда и занятости.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами по договорённости.

1.10. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке,

установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.11. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года (ст. 43 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны совместно обязуются:

2.1.1. Содействовать выполнению Закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.2. Регулировать отношения между работником и работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором.

2.1.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда.

2.1.4. Принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, специальных, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять эффективное руководство деятельностью колледжа, обеспечивать высокую степень организации труда, улучшать условия труда работников, соблюдать законодательство РФ и Самарской области.

2.2.2. Создавать условия для высокопроизводительного и качественного труда каждого работника по его специальности и квалификации.

2.2.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного и работоспособного коллектива.

2.2.4. Обеспечивать прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

2.2.5. Производить работникам оплату их труда в соответствии с Положением «Об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева».

2.2.6. Обеспечивать работникам занятость, оплату труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, повышать заинтересованность в результатах личного труда и общих итогах работы.

2.2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.2.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.2.9. Знакомить вновь принимаемых работников с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией, проводить первичный инструктаж по требованиям противопожарной безопасности.

2.2.10. Обеспечивать педагогических работников учебными пособиями, оборудованием, техническими и наглядными средствами обучения.

2.3. Работники обязаны:

2.3.1. Представлять работодателю при приеме на работу сведения об отсутствии судимости.

2.3.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, учебные планы и программы, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с ТК РФ, должностной инструкцией и локальными актами колледжа.

2.3.3. Повышать свой профессиональный уровень.

2.3.4. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.3.6. Проходить медицинский осмотр в установленном порядке.

2.3.7. Соблюдать режим экономии материальных ресурсов.

2.3.8. Воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу колледжа, обеспечивать его сохранность.

2.3.9. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.3.10. Быть внимательными и вежливыми со всеми участниками образовательного процесса и персоналом.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Приём на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а

работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в договор, а недостающие условия определяются дополнительным соглашением сторон, которое является неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3.2. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст. 61 ТК РФ).

3.6. Работодатель обеспечивает занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда (качеством работы) и квалификацией.

При равной производительности труда (качестве работы) и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, награжденные государственными наградами.

3.9. Работодатель обязуется в случае сокращения штатов предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:

- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;

– установить режим неполной занятости.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий в течение года.

3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники колледжа предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 81 ТК РФ).

3.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.13. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.14. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для самостоятельного поиска работы.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431.

4.2. Заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и (или) специальных выплат, а также стимулирующих выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.3. Должностные оклады работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются Правительством Самарской области с учетом (при наличии) квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, и в соответствии с Регламентом работы аттестационной комиссии, сформированной для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.06.2014 № 224-од.

Раз в пять лет педагогические работники, не имеющие квалификационных категорий, проходят по инициативе работодателя обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности, которая проводится аттестационной комиссией колледжа.

Аттестация педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, проводится по заявлению работника аттестационной комиссией министерства образования и науки Самарской области.

О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

4.5. Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

4.6. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, устанавливаются компенсационные доплаты.

4.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.

4.8. К обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- доплата педагогическим работникам за классное руководство, проверку письменных работ, руководство предметными кружками, кружками технического творчества, заведование учебными кабинетами, мастерскими, методическими комиссиями и другие доплаты, перечень которых определен Положением «Об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева».

4.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность (качество) работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ, за применение достижений науки и передовых методов труда, за качество работы;
- иные поощрительные выплаты и материальная помощь.

4.10. На выплату премий и материальную помощь направляются средства, высвободившиеся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.11. Директору колледжа могут быть установлены ежемесячные выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности по решению Совета колледжа, согласованному с министерством образования и науки Самарской области. Установленные директору колледжа выплаты стимулирующего характера и материальная помощь в течение календарного года не могут превышать установленную министерством образования и науки Самарской области долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в колледж в течение года.

Предельный уровень соотношения заработной платы директора и средней заработной платы работников колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассматриваемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

4.12. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи производятся в соответствии с «Положением о материальном стимулировании и социальной защите работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева», «Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Поволжский строительно-энергетический колледж им. П. Мачнева».

4.13. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца. Оплата за первую половину месяца производится 24 числа месяца, окончательный расчет – 9 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется работнику на его банковский счет, открываемый работодателем в банке или указанный работником.

4.14. 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 (ст.142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.15. Изменение оплаты труда и размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении Почетного звания – со дня присвоения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, учебными графиками, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), у остальных работников продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, продолжительность рабочей недели медицинского работника – 39 часов, продолжительность рабочей недели работников, являющихся инвалидами I и II групп – 35 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье каждого месяца.

5.3. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида, предоставляется по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048).

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы в свободное от основной работы время на условиях внешнего совместительства (ст. 60.1 ТК РФ).

Для работников продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

5.7. Работодатель может привлечь к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня или для сверхурочной работы (ст. 97 ТК РФ).

5.8. Оплата за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ производится за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Часы, свободные от проведения уроков, внеурочных занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы колледжа, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. Привлечение работников 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.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

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

и в размере не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.13. Каждый час работы в ночное время оплачивается на 20% выше, чем за время работы в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

5.14. Доплата работникам за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда производится в размере 12% должного оклада за время работы в этих условиях.

5.15. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.18. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Работающим инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней (ФЗ № 181–ФЗ от 24.11.1995, ст. 23 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

5.19. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного календарного года, порядок и условия предоставления которого определяются локальным актом колледжа.

5.20. При наличии финансовых возможностей и в случае производственной необходимости – часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника (кроме беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет) может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.21. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- | | |
|---|-----------------------|
| – главный бухгалтер | – 6 календарных дней; |
| – заместитель главного бухгалтера | – 6 календарных дней; |
| – руководитель АХО | – 6 календарных дней; |
| – инспектор по кадрам | – 3 календарных дня; |
| – секретарь учебной части | – 3 календарных дня; |
| – слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | – 3 календарных дня; |
| – слесарь-сантехник | – 3 календарных дня. |

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

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, пришедшейся на время основного отпуска.

5.24. Стороны договорились предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) работникам в количестве 3-х календарных дней по следующим обстоятельствам:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги);
- вступлением в брак;
- вступлением в брак детей.

Дополнительный неоплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней может быть предоставлен работникам в связи со смертью иных родственников.

5.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 7 лет – до 14 календарных дней в году.

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;
- выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания;
- выплачивать из внебюджетных средств и (или) средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам в связи с юбилейными датами, а также работникам, уходящим на пенсию по старости в соответствии с локальными актами учреждения;

- выплачивать материальную помощь либо осуществлять финансирование расходов в интересах работников колледжа в случаях, предусмотренных локальными актами;
- ежегодно обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, бесплатной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками: оплата проезда, проживания, суточных, представительских расходов, регистрационных взносов и т.д. (ст. 168 ТК РФ).

6.2. Совет колледжа обязуется:

- контролировать выполнение Коллективного договора;
- решать вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы;
- согласовывать локальные акты колледжа и должностные инструкции;
- участвовать в подборе и расстановке кадров;
- осуществлять защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов сотрудников техникума, в том числе в судебных органах, содействовать профессиональному росту работников;
- принимать участие в работе конфликтной комиссии;
- содействовать улучшению условий труда работников и оздоровлению работников, осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников;
- содействовать улучшению условий быта работников, ходатайствовать перед руководством колледжа о предоставлении работникам, в том числе пенсионерам, ушедшим на заслуженный отдых из колледжа, комнат для проживания в общежитии, если это не противоречит действующему законодательству РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обеспечивает право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ):

- создает здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- проводит с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда и противопожарный инструктаж, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки;
- обязуется в полном объеме, качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда;
- обеспечивает работающих спецодеждой и инструментом согласно установленным нормам.

7.2. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально бытового обслуживания, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего возникает реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

7.3. Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.4. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников, а также информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились совместно обеспечить выполнение настоящего Коллективного договора и отчитываться о выполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, на общем собрании трудового коллектива.

8.2. В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются гл. 61 Трудового кодекса РФ.

8.3. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, общественной комиссией, а также органами по труду.

8.4. Лица, виновные в нарушении обязательств, предусмотренных коллективным договором, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

от работодателя:

Директор
ГАПОУ «ПСЭК им. П. Мачнева»

_____ В.И. Бочков

« ____ » _____ 20 ____ г.

от работников:

Представитель работников
ГАПОУ «ПСЭК им. П. Мачнева»

_____ А.Г. Тарасов

« ____ » _____ 20 ____ г.

М. П.