

Утверждено:

Директор колледжа

В.В. Сидоров



Златоустовский  
индустриальный  
колледж  
им. П.П.Аносова  
г.Златоуст

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

Т.С. Набиулина



## Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова»

Принято конференцией работников колледжа  
Протокол №13  
от «18» апреля 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П. Аносова» (далее - колледж), установленных трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Челябинской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Набиулиной Татьяны Сергеевны (далее - представитель работников)

- работодатель в лице директора Сидорова Виктора Викторовича (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

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

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

1.7. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём коллективных переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон. Продление срока возможно неоднократно, но каждый раз не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласуемых работодателем с представителем работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о Совете колледжа
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления колледжем через представителей:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работники колледжа поручают органам профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором. Профсоюзный комитет выступает единственным полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему и при контроле над его исполнением.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Работодатель обязуется:**

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

-учитывать мнение коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать учебный процесс необходимым оборудованием, инвентарем, учебно-методической аппаратурой и средствами обучения в пределах ассигнований из бюджета и внебюджетных средств, выделяемых на эти цели;

-не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права,

предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

-обеспечивать бытовые условия работникам, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечивать выполнение мер по укреплению трудовой дисциплины при условии, что эти меры не будут использованы в целях дискриминации работников колледжа;

- информировать трудовой коллектив о финансовой деятельности колледжа за год, о перспективах деятельности, заблаговременно сообщать обо всех возможных изменениях по существу содержания данного коллективного договора. При этом обязуется вносить изменения в коллективный договор только по обоюдному согласию сторон;

-рассматривать представления представителей коллектива 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.

## 2.2. Представители трудового коллектива обязуются:

-способствовать устойчивой деятельности колледжа;

-нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

-способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

-добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в колледже.

## 2.3. Работники колледжа обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране и безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- обеспечивать сохранность материальных ценностей;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1, 72.2 ТК РФ.

3.4. Содержание трудового договора определяется ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57,ст.72 ТК РФ).

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год специалистов, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам 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, сокращения количества групп.

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

3.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки без его согласия, в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет, до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебным планам, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,180 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.

3.10. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.10.1. С этой целью сторонами разработан план повышения квалификации и подготовки кадров.

Средства для обеспечения данного плана выделяет Работодатель.

3.10.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: предоставление учебного отпуска с сохранением места работы и средней заработной платы с учетом заключенного трудового договора.

3.10.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов образовательной организации, но и потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения работника.

3.11. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового



распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Работники колледжа имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ),

- не более 36 часов в неделю – педагогические работники (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени преподавательского состава устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, должностными инструкциями работников, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом учебного заведения, планом работы колледжа на месяц.

Дни недели (периоды времени, в течение которых ПОО осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка колледжа и других локальных нормативных актах колледжа

(графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников составляет 720 часов в год при выполнении нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы; продолжительность устанавливается исходя из фактической годовой педагогической нагрузки (макс.-1440 ч.) и специфики учебного процесса. С согласия самого преподавателя, в случаях производственной необходимости, недельная нагрузка может быть доведена:

- на теоретическое обучение – до 48 академических часов;

- на практическое обучение – в исключительных случаях может превышать 48 академических часов.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём включены следующие должности:

- заместитель директора по АХР,
- главный бухгалтер,
- переводчик-дактилолог,
- водитель.

4.4 К сверхурочной работе работник привлекается согласно ст. 99 ТК РФ.

4.5. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных ст.113 ТК РФ

4.6. Работники колледжа имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников (ст.115, 334 ТК РФ);

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ);

- работникам, с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 календарных дней.

В соответствии с законом Челябинской области «О библиотечном деле» от 30.11.2004г. №324-ЗО библиотечным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере:

- 5 календарных дней при наличии 10 лет непрерывного стажа работы
- 10 календарных дней при наличии 20 лет непрерывного стажа работы.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителей работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (ст. 124, 125 ТК РФ).

4.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

4.10. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска. Не предоставление очередного отпуска в течение 2 лет подряд не допускается.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия - ст. 127 ТК РФ).

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определённых ст. 128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.12. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени считается календарный год. Продолжительность рабочего времени зависит от числа рабочих дней в календарном году, но не более нормального числа рабочих часов.

4.13. Предоставление педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительного отпуска сроком до одного года осуществляется в порядке и на условиях, определяемых учредителем и ст.335 ТК РФ.

4.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами колледжа. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

4.15. Расписание занятий составляется с учетом учебных планов специальностей и групп. Расписание занятий утверждается директором колледжа и является для преподавателей обязательным к выполнению.

4.16. Замена уроков, в случае болезни, командировки, учебы преподавателя производится с разрешения зам. директора по учебной работе в соответствии с Положением о расписании.

4.17. Составление расписаний занятий осуществляется с учетом рационального времени педагогического работника.

4.18. В рабочее время педагогических работников включаются мероприятия, определяемые планом учебно-воспитательной и методической работы ГБПОУ «ЗлатИК им. П. П. Аносова» (педсоветы, метод. советы, метод. семинары, школы педагогического мастерства, пед. чтения, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, мероприятия в рамках недели специальности и профессии, родительские собрания и др. мероприятия).

4.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

- для проводов детей в Армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПОСОБИЯ, КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны исходят из того, что:

5.1 Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П.Аносова» и действующим законодательством

5.2. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в безналичной денежной форме: аванс – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа следующего месяца.

5.3. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.3.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.4.2. Выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

5.4.3. Сохранение за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов по вине работодателя заработной платы в полном объеме.

5.4.4. Педагогическим работникам, у которых окончание срока действия установленной категории приходится на:

- отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребёнком,
- длительный непрерывный период нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- прохождение военной службы по призыву

сохраняются стимулирующие доплаты за установленную квалификационную категорию в течение года с момента выхода педагогического работника на работу. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.5. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника, аварийных ситуаций, в других случаях привлечения к сверхурочной работе. Оплата труда производится как за сверхурочную работу, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

5.6. Работодатель обеспечивает бесплатное пользование работниками библиотечными фондами, информационными ресурсами, услугами учебно-методических, социально-бытовых, лечебных и других подразделений колледжа.

5.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты и стимулирования труда принимаются работодателем с учетом мнения представителей коллектива.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель колледжа.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

6.1 С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

6.2 Работодатель имеет право при наличии свободных внебюджетных средств устанавливать различные виды доплат и надбавок с учетом Положения об оплате труда работников.

6.3. При наличии свободных внебюджетных средств работодатель может предоставлять следующие виды доплат и надбавок, размеров материальной помощи и премий для работников:

- при выходе на пенсию с увольнением
- при достижении пенсионного возраста
- сотрудникам, нуждающимся в дорогостоящем лечении,
- на похороны прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети);
- при смерти самого работника

Размер выплат устанавливается Советом колледжа

6.4. Работодатель и работник принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и оздоровительной работы в колледже.

6.5. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

6.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя (пункт 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ) осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

6.7. По ходатайству работника дети сотрудников колледжа имеют право на освобождение от оплаты за дополнительные образовательные услуги при обучении на бюджетной основе.

## **7. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

7.1. С участием представителей коллектива обеспечивать установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Заключать Соглашение по охране труда, являющееся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

7.3. При планировании расходов предусматривать выделение средств на проведение мероприятий по охране труда в размере, предусмотренном сметой, финансируемой из федерального бюджета.

7.4. Обеспечивать в каждой аудитории и учебной лаборатории уровень освещенности, соответствующий нормативным, отсутствие вибраций и шума вентиляции, превышающие нормативные. Обеспечивать аудитории и лаборатории столами и стульями для преподавателей, досками в рабочем состоянии, мелом.

7.5. Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях колледжа, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель по представлению представителя работника переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14 градусов в помещении учебные занятия прекращаются.

7.6. Обеспечивать наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

7.7. Создавать и обеспечивать условия для отдыха сотрудников в рабочее время.

7.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.9. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Работники, не прошедшие периодический медицинский осмотр, отстраняются от работы.

7.10. Предоставлять работникам дни для прохождения диспансеризации согласно ст. 185.1 ТК РФ.

7.11. При изменении организационно-правовой формы объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений и оборудования не допускать ухудшение условий труда и отдыха работников колледжа.

7.12. Работодатель создает в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители коллектива. Комиссия осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. В случаях выявления комиссией по охране труда нарушений на рабочем месте, угрожающих жизни и здоровью работников, представитель работника вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении этих требований представитель работника вправе требовать от работодателя приостановки работ на данном рабочем месте до момента устранения нарушений

7.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и



контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

7.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую, на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.16. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ 426 от 28.12.2013 г. и по её результатам разработать план мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными требованиями охраны труда.

7.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей коллектива (ст.212 ТК РФ).

7.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.20. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.21. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.22. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Работники обязаны:

7.23. Соблюдать требования охраны труда.

7.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.25. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи при несчастном случае на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.26. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.27. Проходить обязательные медицинские осмотры.

7.29. Немедленно прекращать работу в Колледже при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

7.30 Все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Колледжа:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

7.31. При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями

## **8. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Для осуществления деятельности представительного органа Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит представительный орган в известность обо всех проектах планов перспективного развития, регулярно предоставляет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности колледжа.

8.2. Работодатель согласовывает с представительным органом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права в представительный орган, который не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту.

В случае если мотивированное мнение представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.3. Работодатель обязан приостановить по требованию представительного органа исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.4. Для проведения контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора представители трудового коллектива вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты, лаборатории, отделы, мастерские, другие места работы в колледже;  
требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;  
проверять работу столовой, медпункта, библиотеки, общежития.

8.5. Представительный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителей трудового коллектива в управленческих совещаниях на уровне администрации и подразделений колледжа.

Представители коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

## **9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. 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.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.