



Директор ГБПОУ «Грозненский
государственный колледж информационных
технологий»

Х. А. Б. Даасв
« 27 » 2023 г.



Представитель трудового коллектива
ГБПОУ «Грозненский государственный
колледж информационных технологий»

С. П. З.
« 27 » 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
«Грозненский государственный колледж информационных технологий»
на 2023 - 2026 гг.

Срок действия с 27.01.2023 г. по 27.01.2026 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в Министерстве
труда, занятости и социального развития ЧР

УТВЕРЖДЕН:
Общим собранием трудового
коллектива
Протокол 1
от « 16 » 01 2023 г.

Регистрационный номер № 305
от « 02 » 2023 г.
Начальник отдела труда социального
развития г. Грозного
А. Н. Кочурков



О Г Л А В Л Е Н И Е		стр.
Раздел 1. Общие положения		3
Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений		6
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников		11
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха		16
Раздел 5. Оплата труда		21
Раздел 6. Охрана труда		33
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера		37
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома		41
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора		44
Раздел 10. Заключительные положения		45
<i>Приложения</i>		
<i>Приложение 1.</i> Правила внутреннего трудового распорядка		46
<i>Приложение 2.</i> Положение об оплате труда Работников Колледжа		91
<i>Приложение 3.</i> Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск		128
<i>Приложение 4.</i> Перечень профессий Работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей		130
<i>Приложение 5.</i> Соглашение по охране труда		134

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем

1.2. Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Грозненский государственный колледж информационных технологий» (далее также – ГБПОУ «ГГКИТ», Колледж) в лице директора Даева Хож-Ахмеда Буаровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работниками ГБПОУ «ГГКИТ», (далее также – Работник, Работники), интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Работников ГБПОУ «ГГКИТ», (далее – Профком) в лице его представителя, председателя первичной профсоюзной организации Работников ГБПОУ «ГГКИТ», действующего на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения РФ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства РФ;
- Актами федеральных органов исполнительной власти;
- Актами органов исполнительной власти Чеченской Республики – Грозный; - Уставом ГБПОУ «ГГКИТ»

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Работодатель признает Профком как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников Колледжа, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Колледжа (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.9. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

- По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти Чеченской Республики – Грозный; и Уставом ГБПОУ «ГГКИТ»

1.10. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

Стороны договорились, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

- Раздел 1. Общие положения;
- Раздел 2. Права и обязанности Сторон;
- Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников;
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха;
- Раздел 5. Оплата труда;
- Раздел 6. Охрана труда;
- Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера;
- Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома;
- Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора;
- Раздел 10. Заключительные положения;

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение 2. Положение об оплате труда Работников Колледжа;
- Приложение 3. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;
- Приложение 4. Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, специальной обуви и санитарных принадлежностей;
- Приложение 5. Соглашение по охране труда.

1.12. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета Колледжа и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.

1.13. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам ГБПОУ «ГТКИТ»

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на Совете Колледжа не реже одного раза в год.

1.15. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте Колледжа.

1.16. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора **Работодатель** не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

- **Профком**, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Колледжа, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Колледжа. Информировать коллектив ГБПОУ «ГГКИТ» (через приказы, распоряжения, постановления, решения, материалы конференций Работников и обучающихся, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению Колледжа, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы.

2.2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.6. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций оперативно в течение недели предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.9. Информировать Профком о разрабатываемых локальных актах, затрагивающих социально-трудовые отношения Сторон, предоставлять подготовленные проекты указанных актов не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения Сторон принимать с учетом мнения Профкома.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Обеспечивать участие Работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим

Коллективным договором. Обеспечивать членство в Совете Колледжа Работникам, не занимающих руководящие должности.

2.2.12. Способствовать расширению приносящей доход деятельности ГБПОУ «ГГКИТ», с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ГБПОУ «ГГКИТ» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения Работников Колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «ГГКИТ», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени Работников в органах управления Колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию Коллективного договора, соглашений, программ социально-экономического развития и вносить свои предложения в органы управления Колледжем (ст.53, ст. 53.1 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников – членов профсоюза – по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест.

2.3.10. Участвовать в совместной с Работодателем работе по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Колледжа.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников Колледжа и членов их семей.

2.3.14. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления Работников и детей Работников Колледжа.

2.4. Обязательства Работников:

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, Уставом ГБПОУ «ГГКИТ», настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными актами Колледжа, объединяя усилия с Работодателем для достижения Колледжем уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать Устав ГБПОУ «ГГКИТ», правила внутреннего трудового распорядка Колледжа, иные локальные акты Колледжа, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические и противоэпидемиологические требования.

2.4.3. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4.4. Признавать и соблюдать права Колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников Колледжа (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.4.7. Воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.4.8. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю либо непосредственному или вышестоящему руководителю.

2.4.9. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы в Колледже.

2.4.10. Способствовать процветанию Колледжа, своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордость за свою профессию и Колледж, прививать им нормы порядочности.

2.4.11. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

2.4.12. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Колледжу, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.4.13. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.14. Работники Колледжа, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;
- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнение требований охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра.

2.5. Работодатель, Профком и Работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка Колледжа и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.6.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. Получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.53, ст. 53.1) и иными федеральными законами.

2.7.2. Вносить по вопросам, указанным в п. 2.7.1. Коллективного договора, в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – Работникам Колледжа.

2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны

труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.8.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.8.8. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Колледжа.

2.8.9. Труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах, в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

3.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя в соответствии с Уставом Колледжа;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; - место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в конкретном филиале, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре;

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например,

особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде,

Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в Колледже (договор об обучении и др.).

3.5. Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

3.6.2. Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под подпись в 3-х дневной срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.6.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим договором.

3.6.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за Работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных Работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.6.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.6.6. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст. 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.6.7. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

3.6.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.6.9. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.6.10. По инициативе Работодателя (п. 2, 3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ) расторгать трудовой договор с Работником, являющимся членом профсоюза, с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.6.11. Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

3.6.12. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней, или 100 и более Работников в течение 90 дней.

3.6.13. В случае массового увольнения уведомлять об этом Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить Профкому планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.6.14. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.6.15. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.6.16. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.6.17. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;

- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.18. По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.6.19. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);
- проработавшим в колледже 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении; - работнику, супруг(-а) которого имеет статус безработного.

3.7. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, влекущие за собой массовое сокращение рабочих мест, только по согласованию с Профкомом.

3.8. Проводить совместно с Профкомом взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых Работников с сохранением всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа, либо в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.10. Выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.11. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития Колледжа. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.

3.12. Обеспечивать совместно с Профкомом оказание бесплатной юридической помощи Работникам по вопросам, связанным с трудовыми отношениями с Работодателем, в том числе по вопросам исполнения настоящего договора.

С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и Профком организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.13. Работодатель совместно с Профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения Работников, состоятельности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа Колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга работников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в Колледже.

3.14. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов;

- Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов; - Работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов.

4.4. Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке.

4.6. Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом в объеме не превышающем 720 часов.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом Колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;

- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- самообразованием;
- повышением квалификации.

4.8. Прогоулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию.

4.9. В период каникул преподавательский состав Колледжа работает согласно плану работы Колледжа.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.11. Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

4.13. Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.15. Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.16. Для отдельных профессий и должностей Работников, указанных в Приложении №3, по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились, что эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

4.18. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

4.19. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

4.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

4.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.22. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

4.23. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

4.24. Работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в трудовом договоре в соответствии с Приложением № 3.

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

4.26. Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением дневного заработка в следующих случаях:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- при регистрации брака или регистрации брака детей Работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня; - юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.) – 1 день.

4.27. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в

случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.28. 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 в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.29. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.30. Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.32. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

4.33. Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.34. Стороны договорились, что Работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ, следующим Работникам:

- Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;
- техническим исполнителям – до 30 календарных дней в год.

4.35. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника предоставляются:

- в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одиноким матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;

- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.36. Преподаватели Колледжа каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Совета Колледжа. В зависимости от финансовых возможностей Колледжа отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) может предоставляться по решению Совета Колледжа для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель, в которой должны быть указаны рекомендуемые сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации научно-методического совета Колледжа). Размер оплаты в период длительного отпуска определяется Советом Колледжа с учетом финансовых возможностей Работодателя.

4.36.1. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;
- в период длительного отпуска Работник пользуется социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

4.37. При наличии Постановления Главы ЧР Работодатель по предложению Профкома устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для Работников Колледжа, за исключением Работников, занятых в учебном процессе, и Работников, имеющих сменный график работы (дежурные общежития).

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Колледжа регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, Постановлениями Правительства ЧР, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

б) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

в) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

г) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников Колледжа осуществляются с учетом:

- отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление образовательной деятельностью, а также с учетом мнения профкома работников;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профкома работников Колледжа;

- порядка аттестации работников Колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

5.2.1. Работодатель обязуется:

- Устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечить достижение необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников Колледжа за счет перераспределения средств в структуре ФОТ;

- соблюдать обязательные условия трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, в части оплаты его труда, в том числе размера его должностного оклада, являющимся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Оплата труда работников ГБПОУ «Грозненский государственный колледж информационных технологий» производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ «ГГКИТ» (Приложение № 2).

5.3.1. Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой колледж отнесен по объемным показателям деятельности.

5.3.2. Размер оплаты труда работников Колледжа определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые оклады специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда; - правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

5.3.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

5.3.4. Тарификация работ, присвоение разрядов, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

5.4. Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами Колледжа самостоятельно, прописываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) в декларативной форме.

5.5. Основные условия оплаты труда в колледже:

5.5.1. Фонд оплаты труда Колледжа включает базовую (гарантированную) и стимулирующую (переменную) части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

5.5.2. Базовая часть оплаты труда состоит из: □ должностного оклада (ставки заработной платы), с учётом повышающих коэффициентов;

□ компенсационных выплат установленных законодательством РФ;

□ компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

5.5.3. Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику Колледжа за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

5.5.4. Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением «Об оплате труда работников ГБПОУ «КМК».

5.5.5. Сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы (базовая часть фонда оплаты труда) составляет не менее 70% от общего фонда оплаты труда Колледжа.

5.6. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

5.7. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в Колледже, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.10. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается **30** числа текущего месяца (для февраля 28 числа), за вторую половину месяца **15** числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается **расчетный листок**, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний; □ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом

5.12. Заработная плата Работника включает в себя:

5.12.1. Ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);

5.12.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни; - за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство МО, ЦМК, кураторство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

5.12.3. Повышающие коэффициенты.

5.12.4. Выплаты стимулирующего характера.

5.13. Компенсационные выплаты:

5.13.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий

(должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; - иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.13.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.13.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда: выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) выплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.13.4. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:** - Оплата труда работников за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов) и вечернее время (с 18.00 до 22.00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- **За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:**

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей); □ за расширение зоны обслуживания; □ за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада.

- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

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

- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст. 153 ТК РФ);

- Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников;

- Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.13.5. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением устанавливаются:

- Работникам, заключившим письменный договор с колледжем о полной материальной ответственности;

- За кураторство студенческой группы. Компенсационная выплата за кураторство учебных групп педагогическим работникам производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском;

- За проверку письменных работ преподавателям:

- русского языка, литературы;
- математики;
- иностранных языков (латинского, английского, немецкого);
- физики, биологии; - Преподавателям:
- за заведование кабинетами;

5.14. Повышающие коэффициенты:

5.14.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам следующих профессионально-квалификационных групп:

- руководители, специалисты и служащие в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие культуры в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие медицинских подразделений в сфере образования
- общепрофессиональные профессии рабочих в сфере образования.

5.14.2. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.14.3. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

5.14.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.14.5. Педагогическим работникам, впервые приступившим к трудовой деятельности в колледже, устанавливается персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Колледжа (руководителем филиала) в отношении конкретного работника персонально и вносится в трудовой договор или приложение к нему, в соответствии с Положением об оплате труда. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.14.6. Педагогическим работникам Колледжа, реализующим профессиональные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу - 0,15. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за реализацию профессиональных программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.14.7. Персональный повышающий коэффициент в размере 0,15 за особые условия труда в Колледже, как учреждении, реализующем основные профессиональные образовательные программы углубленной подготовки, предусмотрен Работникам следующих профессионально-квалификационных групп:

- руководители, специалисты и служащие в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие культуры в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие общеотраслевых профессий в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие медицинских подразделений в сфере образования.

5.14.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.15. Стимулирующая (переменная) часть заработной платы:

5.15.1. Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.15.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (месяц, квартал, семестр, год и др.);
- временные (разовые) стимулирующие выплаты, образующие переменную часть заработной платы.

5.15.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням ПКГ в процентах, коэффициентах к окладам (должностным окладам) ставкам или в абсолютных размерах.

5.15.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах части субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, установленной на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

5.15.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу директора Колледжа на основании Положения «Об оплате труда работников ГБПОУ «ГГКИТ», заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Колледжа, начальникам отделов и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

б) по приказу директора Колледжа на основании решения комиссий по

распределению стимулирующего ФОТ из стимулирующего ФОТ:

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

5.15.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Колледжа в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании критериев эффективности деятельности по каждой категории работников за предшествующий период – месяц, квартал, полугодие, семестр, год. Установление премиальных выплат работникам Колледжа по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, образованной в колледже, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации или представителя Совета трудового коллектива.

Предусмотренные в настоящем разделе выплаты премиального характера (далее – премиальные выплаты) устанавливаются на основе балльной системы показателей. При определении персонального размера премиальных выплат работнику:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- для работника определяются баллы согласно перечню показателей эффективности деятельности, находится их общая сумма;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в Колледже ;
- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

Выплата производится ежемесячно на основании приказа директора (начальника филиала).

Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом Работодателя, работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания (а именно: выговор) в течение предшествующего периода (за который они установлены).

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед Колледжем, и принятых, в связи с этим обязательств. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется приказом директора (руководителей структурных подразделений – филиалов, в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается характеристика выполненной работы и предложение о размере стимулирующей выплаты каждому работнику.

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.15.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд;
- интенсивность, сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются выплаты руководителям филиалов, заместителям директора, заведующим отделениями по специальностям, начальникам и заведующим отделами (размеры конкретизируются в трудовых договорах);
- штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук;
- штатным работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и здравоохранения («Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» и др.);
- подготовку статей, рассмотренных на научно-методическом совете, в научной периодике;
- подготовку публикаций с обучающимися;
- подготовку учебников и учебных пособий;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, монографий;
- подготовку рабочих программ;
- подготовку диссертантов, основным местом работы которых является колледж;
- подготовку выступлений на форумах и конференциях различных уровней;
- подготовку патентов на изобретение, полезную модель;
- участие в международной научной конференции с публикацией доклада;
- выполнение НИР в рамках научных программ, грантов, региональных программ и программ других ведомств, внутриколледжских грантов и тем, выполняемых под руководством работника;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой;
- использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка;
- аккредитацию образовательных программ;
- другие мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа Колледжа на рынке образовательных услуг, среди населения, среди учреждений здравоохранения, особо важные и срочные работы, за интенсивность работ по группам должностей работников с учетом качественных и количественных характеристик выполняемой работы с указанием периода.

В качестве показателей для выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим разделом, принимаются только те публикации и другие результаты, в авторских реквизитах которых в качестве места работы указан ГБПОУ «Грозненский государственный колледж информационных технологий». Исключением могут быть только случаи, когда отсутствие информации о месте работы автора является правилом публикации в данном издании.

5.15.8. Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже устанавливаются приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров. Размер выплат устанавливается в размерах:

- при стаже непрерывной работы в колледже от 3 до 5 лет – 10% от должностного оклада;
- при стаже непрерывной работы в колледже от 5 до 10 лет – 20 % от должностного оклада;
- при стаже непрерывной работы от 10 лет и более – 30 % от должностного оклада.

Выплата за стаж непрерывной работы в колледже не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

Вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы в колледже учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов на условиях почасовой оплаты труда) в колледже от 3-х лет и более и устанавливается стимулирующая выплата от 10 % от должностного оклада по аналогии со штатными работниками.

5.15.9. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в колледже за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда колледжа.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам колледжа приказом директора (начальника филиала) по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий, в том числе к знаменательным датам, получении работником наград, почетной грамоты, благодарственного письма и т.п., а также для материальной помощи.

Размер выплат, указанных в настоящем пункте устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок, размеры, условия и основания назначения, указанных в настоящем пункте выплат, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Грозненский государственный колледж информационных технологий».

5.16. Условием назначения стимулирующих выплат является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по

итогах работы, иные поощрительные выплаты не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом Работодателя.

5.17. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

5.18. Работодатель своевременно информирует работников Колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном [порядке](#) обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с [законодательством](#) о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставлять органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- организовать расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- формирование и совершенствование нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда Работников Колледжа;

- обеспечение и защита прав Работников в области охраны труда; - организация охраны труда.

6.3. С целью реализации направлений работы по охране труда и улучшению условий труда Работодатель и Профком ежегодно заключают Соглашение по охране труда с указанием мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения (Приложение № 5). Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Работодателя и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на Совете Колледжа.

6.4. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников Колледжа Работодатель обязуется выделять средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется обеспечить проведение в установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

6.6. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.7. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.8. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Колледжа в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.9. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

6.10. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- Продолжительность ежедневной работы (смены), ст.94 ТК РФ;
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, ст. 117 ТК РФ;
- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, ст. 147 ТК РФ.

6.11. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;

- обеспечивать Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения Колледжа, а также вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.13. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в колледже.

6.14. Работодатель создает условия для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда, через работу уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда вправе:

- беспрепятственно посещать их структурные подразделения Колледжа, рабочие места, где работают члены профсоюза;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на их рабочих местах, требовать возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

6.15. В договорах аренды, заключаемых с арендаторами, Работодатель предусматривает обязанность работников арендатора выполнять установленные меры безопасности.

6.16. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.17. Для Работников организации Работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для Работников утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.18. Работники Колледжа обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором и Коллективным договором, нормативными правовыми актами

и распорядительными документами Колледжа по охране труда. Для достижения указанных целей все Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, сообщать своему непосредственному руководителю о любой ситуации, создающей угрозу здоровью и жизни для него или окружающих его людей;
- знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;
- выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- работать в выданной спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; правильно пользоваться положенными спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной, а также коллективной защиты;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, могущих привести к аварии или несчастному случаю и немедленно сообщать о случившемся соответствующем должностному лицу;
- содержать своё рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы Колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- вовлечение Работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах;
- содействие улучшению жилищных условий сотрудников и получению нуждающимися социального жилья.

7.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3. Ликвидация или реперофилитрование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей обучающихся, Работников Колледжа и членов их семей.

7.5. Для решения жилищных проблем Работников Колледжа Работодатель и Профком договорились:

- Работодатель совместно с Профкомом Работников проводит учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с жилищным законодательством.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом эффективное использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

7.6.2. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а в случае если указанный Работник проработал в Колледже более 15 лет – в размере двух средних месячных заработков.

7.6.3. Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в Колледже, разовую материальную помощь в размере 50 000 рублей (без учета НДФЛ) и оплачивать расходы на погребение в сумме не более 50 000 рублей.

7.6.4. Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников Колледжа (не более 10 000 рублей) и неработающих пенсионеров, проработавших в колледже не менее 15 лет (не более 3000 рублей).

7.6.5. При увольнении по инициативе Работника пенсионного возраста выплатить Работнику не менее одного должностного оклада при стаже работы в колледже свыше 15 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий (а именно: выговора) за предшествующий год.

7.6.6. Производить выплаты Работникам Колледжа в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет.

7.6.7. Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п.4.34 настоящего Коллективного договора.

7.6.8. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и Работников Колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.6.9. Создавать следующие условия для оздоровления:

- долевое участие в оплате коллективных договоров добровольного медицинского страхования (далее - КДМС);

- выделение средств на проведение вакцинопрофилактики гриппа и других инфекционных заболеваний, приобретение противогриппозных средств;
- приобретение для Работников из внебюджетных средств 1 раз в год витаминно-минеральных комплексов.

7.7. Порядок выделения направлений на реабилитацию и путевок на оздоровительное лечение регулируется Комиссией, созданной Работодателем. Преимущество при получении направлений и путёвок имеют преподаватели, Работники Колледжа, работающие во вредных и опасных для здоровья условиях труда, Работники, имеющие хронические заболевания, подтвержденные документами установленного образца.

7.8. Работодатель ежегодно (при наличии средств) перечисляет денежные средства за счет средств от приносящей доход деятельности на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективе в размере 100 000 (сто тысяч) рублей.

7.9. Работодатель обязуется содержать здравпункты учебных корпусов, обеспечивать их необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

7.10. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и Работников.

7.11. Работодатель и Профком обязуются:

7.11.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, в том числе посвященных Дню медицинского Работника, Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам Колледжа.

7.11.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников Колледжа и членов их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжские вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;

7.12. Профком обязуется:

7.12.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

7.12.2. Выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников - членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в Колледже не менее 30 лет;
- членам Профкома, председателям профбюро;
- активистам профсоюзной организации по представлению Профкома, профбюро филиалов.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.

7.12.3. Выделять из своего бюджета средства на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам профсоюза, ветеранам – неработающим пенсионерам, в соответствии с локальными актами Профкома.

7.13. Работодатель совместно с Профкомом Колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

7.13.1. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.

7.13.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых Работников.

7.13.3. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком обязуются привлекать внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивать другие источники финансирования.

7.14. Работодатель оказывает содействие Совету ветеранов Колледжа (по ходатайству Совета ветеранов):

- выделяет не менее 2-х раз в год (ко Дню пожилого человека, Новому году, Международному женскому Дню/Дню защитника Отечества, Дню Победы) материальную помощь в размере не менее 1 000 руб. на человека;
- выделяет средства на организационные и другие мероприятия Совета ветеранов.

7.15. Работодатель и Профком выделяют средства для проведения новогодних праздников для Работников и на организацию утренников для детей Работников Колледжа. Работодатель выделяет средства для приобретения новогодних подарков для детей Работников Колледжа с момента рождения до 18 лет включительно.

7.16. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Колледжа в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети);
- необходимости дорогостоящего лечения Работника (при наличии удостоверяющего документа);
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери); - в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа работы Работника в Колледже.

Работодатель на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику.

Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора (начальника филиала) с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.17. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами Колледжа.

7.17.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем, Работодатель оплачивает обучение в размере до 100 % его стоимости.

В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения (среднего профессионального или высшего профессионального образования) они обязаны внести в кассу или на счет Колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

7.17.2. Для Работников Колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования Колледжа осуществляется бесплатно.

Для Работников Колледжа последипломное обучение в других образовательных организациях осуществляется в порядке, определенным Трудовым кодексом РФ (ст. 187). В случае увольнения этих Работников ранее, чем через три года после окончания обучения они обязаны внести в кассу или на счет Колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

7.18. Гарантии командированным Работникам:

7.18.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

7.18.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для Колледжа, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет Работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 100 рублей соответственно).

При направлении преподавателя Колледжа в обособленные структурные подразделения Колледжа в длительные командировки для реализации внебюджетного учебного плана, ему возмещается стоимость проезда и суточные в размере 250 рублей из внебюджетных средств, производится оплата фактически выполненных педагогических часов, выплачивается разница между средней заработной платой за период командировки и фактом выполненных часов.

Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома Колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза Работников здравоохранения РФ, Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы коллективов работников подразделений Колледжа, где есть члены Профсоюза.

8.4. Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении Колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников Колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии; - о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации Колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения Работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии

с

Трудовым кодексом РФ;

- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- комиссии по специальной оценке условий труда;
- комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- тарификационной комиссии; - наградной комиссии;

- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют:

- в комиссии по установлению тарификации Работников и распределению учебной нагрузки на предстоящий учебный год;
- в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ); - в составе Совета Колледжа.

8.8. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Колледжа.

8.9. Отдел бухгалтерского учета и отчетности (бухгалтерия) ежемесячно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в колледже.

Ответственные: за перечисление – главный бухгалтер; за начисление хранения заявлений – бухгалтеры-расчетчики. Бухгалтерия ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы Работников членских профсоюзных взносов.

8.10. Работодатель предоставляет Профкому возможность использования:

- телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники и возможность пользоваться факсом;
- помещений для профсобраний, конференций, заседаний Профкома; - транспортных средств по заявке Профкома.

8.11. Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации, Профсоюза Работников здравоохранения и профсоюза Работников народного образования и науки РФ, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте Колледжа.

8.12. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники, компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома и профбюро;
- обеспечение расходными материалами;

- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.13. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности Колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

8.14. Члены Профкома (профсоюзного актива) и профбюро освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств Колледжа на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

8.15. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.16. Увольнение по инициативе работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения Работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п.8.16 настоящего договора и ст.374 Трудового кодекса РФ.

8.17. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Профкома.

8.18. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

8.19. Председателю Профкома за организацию и реализацию социальных программ Колледжа устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств в размере 30% должностного оклада, председателям профбюро – в размере 10% должностного оклада.

Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

9.2. Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется руководителем подразделения, профсоюзным бюро, председателем профсоюзной организации подразделения. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве не менее 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.5. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на Совете Колледжа, предоставляют информацию о расходовании средств бюджета Колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда.

9.6. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.8. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) подразделения, имеющего членов профсоюза Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

9.9. Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 12.05.2022г. и действует по 31.12.2025 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст.43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников колледжа. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих Работников с Коллективным договором при приеме на работу.

10.7. Профком обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.8. Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя _____
Директор

Председатель первичной профсоюзной
организации

Директор

_____ Х.-А.Б. Дааев

По поручению Работников

