

Утверждено:  
Директор колледжа



Г. М. Парилова

Согласовано:  
Председатель Совета колледжа

Н.В. Бочарова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
Иркутской области  
«Братский педагогический колледж»  
2015 – 2018



## 1. Общее положение

1.1. Настоящий Коллективный договор /далее также – договор / принят на Конференции работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Братский педагогический колледж» /далее – учреждение/. Коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемые между работодателем и работниками.

1.3. Условия договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, являются недействительными.

1.4. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. С учетом экономических возможностей директор может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями договора.

1.5. Стороны Коллективного договора в своих отношениях руководствуются принципами:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии на договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- контроль за выполнением Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение ими Коллективного договора.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговорах по подготовке проектов Коллективного договора и его заключения;
- взаимных консультациях (переговорах) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечении гарантий трудовых прав работников;
- участии работников, их представителей в управлении учреждением;
- участии представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

## 2. Действие договора

2.1. Договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Если по каким – либо причинам новый договор заключен не будет, действует настоящий договор. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

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

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие до дня его окончания.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

### 3. Изменение и дополнение Коллективного договора

3.1. Изменения и дополнения в договор производятся на основании решения Конференции работников учреждения и являются неотъемлемой частью договора.

### 4. Права и обязанности работников

4.1. Работники учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- сокращение рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников с предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- ежегодные оплачиваемые и дополнительные отпуска;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией учреждения;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров лично либо через представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, включая все формы самозащиты;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с занимаемой должностью, приказы, распоряжения директора, распоряжения и указания непосредственного руководителя;
- соблюдать исполнительную и трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат;
- возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.
- нести ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- правильно и строго по назначению использовать переданные для работы оборудование, технические средства и другое имущество колледжа;
- нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;
- своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;
- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки;
- не разглашать конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию учреждения, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем;
- активно участвовать в осуществлении программ социального развития учреждения, в проводимых мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения;
- находясь в пределах своей страны или за границей, сохранять лояльность по отношению к учреждению, стремиться к поддержанию его деловой репутации, чести и престижа;
- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности);
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- непосредственно совершенствовать своё педагогическое мастерство.

## 5. Права и обязанности работодателя

### 5.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», издавать локальные нормативные акты.

#### 5.2. Руководитель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия договора и трудовых договоров;
- обеспечивать конфиденциальность персональных данных работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- осуществлять прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками учреждения на основании трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам своевременно равную оплату труда равной ценности в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, трудовым договором, настоящим договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения непосредственно либо через представителей;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- соблюдать обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
- назначать и выплачивать надбавки и доплаты, предусмотренные настоящим договором;
- в случае смерти работника учреждения или членов его семьи, а также бывшего работника оказывать помощь в организации похорон: выделять автотранспорт учреждения, оказывать материальную помощь.

### 6. Порядок заключения договора

6.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и

клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 Трудового кодекса РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

6.2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- копия трудовой книжки при заключении трудового договора по совместительству.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство пенсионного страхования оформляются работодателем.

6.3 Форма трудового договора.

6.3.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

6.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения его к работе.

6.5. Оформление приема на работу.

6.5.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

6.5.2. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа.

6.5.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

6.6. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

6.6.1. Обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат все работники учреждения.

6.7. Срок трудового договора.

6.7.1. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

6.7.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный период с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

6.7.3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

6.7.4. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

6.8. Испытания при приеме на работу.

6.8.1. При заключении трудового договора путём соглашения сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

6.8.2. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

6.8.3. В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, Закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава Колледжа, Правил внутреннего распорядка, Коллективного договора и иные нормативные правовые акты.

6.8.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, направлению;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

6.8.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

6.8.6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

6.9. Результат испытания при приеме на работу.

6.9.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника как не выдержавшего испытание. Работник имеет право обжаловать решение работодателя в судебном порядке.

6.9.2. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

6.9.3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

6.9.4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

6.10. Отстранение от работы.

6.10.1. Работодатель, непосредственный руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- на основании судебного решения в соответствии со ст.114 УПК РФ.

6.10.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6.10.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как простой.

6.11. Изменение трудового договора.

6.11.1. При переводе на другую постоянную работу и перемещение: перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора в учреждении, в другую организацию либо в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника; работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо при отсутствии в учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение учреждения в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

6.11.2. При изменении существенных условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их



введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

6.11.3. При временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, (временной) приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

6.12. Основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон, предусмотренные ст. 83 Трудового кодекса РФ;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава колледжа;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, в который работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести его расчет.

## 7. Рабочее время

- 7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 7.2. В колледже устанавливается 6 - дневная рабочая неделя для преподавателей и 5-дневная для других работников.
- 7.3. Продолжительность рабочей недели административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала составляет 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов.
- 7.4. Рабочее время для воспитателей общежития, психолога составляет 36 часов в неделю.
- 7.5. Рабочее время педагогов дополнительного образования составляет 36 часа в неделю.
- 7.6. Рабочее время преподавателей определяется расписанием учебных занятий.
- 7.7. Воспитатели общежития, педагоги дополнительного образования, заместители директора, заведующие отделением, дежурные работают по графику, утвержденному директором колледжа.
- 7.8. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам учреждения с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации».
- 7.9. Работникам учреждения разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются Правительством Российской Федерации.
- 7.10. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.
- 7.11. Преподавательская работа на условиях почасовой оплаты труда в пределах до 1053 часа в год не считается совместительством.
- 7.12. Преподавателям и работникам учебно-вспомогательного состава за работу в выходные дни, связанную с графиком проведения учебного процесса, предоставляется дополнительное время отдыха, равное продолжительности отработанного времени.
- 7.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 7.14. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.
- 7.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
- 7.16. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 7.17. На новый учебный год учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается приказом работодателя.
- 7.18. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается трудовым договором и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 7.19. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

7.20. При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества студентов.

7.21. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

7.22. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работников.

7.23. Занятость работников в каникулярное время регламентируется правилами внутреннего распорядка учреждения.

## 8. Предоставление отпусков

8.1. Работникам предоставляются ежегодные основные, а в случаях, предусмотренных законом, дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

8.3. Преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 72 календарных дня. Преподаватели не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных Уставом колледжа.

8.4. Выплата отпускных производится не позднее, чем за два дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных по вине работодателя по письменному заявлению работника отпуск переносится на соответствующее количество дней указанной задержки.

8.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

8.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников

в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

8.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

8.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда.

8.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

8.10. Часть отпуска, превышающая 56 календарных дней у преподавателей и 28 календарных дней у других, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии соответствующих денежных средств. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

8.11. В течение календарного года по заявлению работника предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка по следующим основаниям:

- свадьба работника - 3 дня;
- бракосочетание члена семьи работника – 2 дня;
- рождение ребенка - отцу 3 дня;
- проводы члена семьи в армию - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 2 дня;
- похороны близкого родственника – 3 дня (категория близких родственников установлена Семейным кодексом РФ);
- другие уважительные случаи.

8.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и

работодателем. Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день;
- в случае болезни без предъявления медицинского документа – 3 дня в году.

## 9. Оплата труда

9.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно штатному расписанию, для педагогических работников согласно тарификации и положению об оплате труда, отличной от единой тарифной сетки. Заработная плата состоит из должностного оклада, районного коэффициента, северной надбавки, а также надбавок и доплат, предусмотренных положением об оплате труда, отличной от единой тарифной сетки.

### Надбавки и доплаты

<u>Надбавки</u>	<u>Кому</u>	<u>Размер</u>
За почётные звания	Заслуженный работник	15%
	Почётный работник	10%
	Грамота Министерства	5%
	За аттестацию рабочих мест	
	Лаборант	11%
	Преподаватель информатики	11%
	Библиотекарь	11%
	Электроник	10%
	Руководитель редакционного центра	10%
	Бухгалтер	12%
	Уборщик служебных помещений	4%
	Водитель	8%
	Посудница	8%
	Сторож вахты	8%
	Кондитер	10%
	Повар	16,6%
	Специалист по кадрам	11%
	Стоматолог	4%
	Руководитель редакционно-издательского отдела	10%
	Уборщик производственного помещения (санузлов)	9%
	Дворник	4%
	Секретарь	11%
	Социальный педагог	7,2%
	Инженер по охране труда и ТБ	7,2%
	Педагог-психолог	8,4%
	Зам. директора по воспитательной работе	8,4%
	Зам. директора по учебно-методической работе	9,6%

Зам. директора по ИТ	10,8%
Зам. директора по НМР	8,4%
Зам. директора по АХЧ	7,2%
Преподаватель физической культуры	4%
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	4%

9.2. Сроки выплаты заработной платы - 04 и 19 числа каждого месяца. Надбавки и доплаты назначаются приказом директора учреждения.

9.3. При наличии учёной степени кандидата наук/доктора работнику устанавливается надбавка в размере, установленном федеральным законодательством.

9.4. При оплате отпуска учитывается средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, а также могут осуществляться выплаты в соответствии с государственными гарантиями, установленными законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

9.6. Оплата труда работников определяется трудовыми договорами, исходя из условий труда, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников, а также на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

9.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 10. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда

### 10.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям охраны труда, условиям труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- соблюдение особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и правилам выполнения работ по охране труда и по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение предписаний органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- путевки работникам для отдыха и лечения в санаториях, домах отдыха, пансионатах за счет фонда социального страхования;
- гласность об имеющихся возможностях оздоровительной работы, а также распределения путевок на все виды лечения и отдыха работников и их детей и о наличии других социальных благ;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности колледжа; создание комиссии по охране труда.

#### 10.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## 11. Дисциплина труда

- 11.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение Правилам внутреннего распорядка.
- 11.2. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 11.3. Трудовой распорядок колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему договору.
- 11.4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).
- 11.5. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством РФ.
- 11.6. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения работников в установленном порядке.
- 11.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 11.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт.
- 11.9. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 11.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.
- 11.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 11.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 11.13. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 11.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 11.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.
- 11.16. Заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений и управлений учреждения несут персональную ответственность за состояние трудовой и учебной дисциплины в руководимых ими коллективах. Они обязаны в случае обнаружения проступка потребовать от нарушителя объяснения и в случае необходимости поставить вопрос о применении к нему мер воздействия.
- 11.17. Работодатель обязан рассмотреть заявление, обращение, жалобу работника, сообщающего о нарушении закона, ущемлении прав и свобод, и в десятидневный срок дать заявителю письменный ответ.



11.18. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к виновным лицам меры дисциплинарного взыскания.

## 12. Гарантии и компенсации работникам

12.1. Совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения:

12.1.1. Работникам, направленным на обучение директором или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

12.1.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, -15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации- 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

12.1.3. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

12.1.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов от среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

12.1.5. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

12.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего профессионального образования:

12.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, директор предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно -30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

12.2.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования,- 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации- 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц;
- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году директор оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда;
- работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов по их желанию рабочая неделя сокращается на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного дня в неделю либо сокращения продолжительности дня в течение недели.

12.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

12.2.4. Получение впервые образования по образовательным программам высшего профессионального образования различных ступеней не рассматривается как получение второго высшего образования.

12.3. Направляемые работодателем для повышения квалификации:

12.3.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом в другую местность, производится оплата командировочных

расходов в порядке и в размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

12.4. При использовании личного имущества работника:

12.4.1. При использовании работником с согласия или ведома работодателя в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется Правительством РФ либо соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

12.5. При направлении работников в служебные командировки:

12.5.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должность) и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

12.5.2. В случае направления в служебную командировку директор обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), размер возмещения которых определяется Правительства РФ.

12.6. При переезде на работу в другую местность:

12.6.1. При переезде работника по предварительной договорённости с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения.

12.7. При расторжении трудового договора:

12.7.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

12.7.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

12.7.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

12.7.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

12.7.5. В случае расторжения трудового договора с работодателем в связи со сменой собственника учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех среднемесячных заработков работника.

12.8. При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу:

12.8.1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в учреждении, за ним охраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

12.9. При временной нетрудоспособности:

12.9.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

12.9.2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

12.10. При несчастном случае на производстве:

12.10.1. При повреждении здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работника (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

12.10.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом.

12.11. При направлении работника на медицинское обследование:

12.11.1. На время прохождения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

12.12. При сдаче работниками крови и ее компонентов:

12.12.1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

12.12.2. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

12.12.3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

12.12.4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

12.12.5. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

12.13. При установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков женщинам:

12.13.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении.

12.14. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

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

12.14.2. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

12.14.3. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подп. «а» п.3, подп.5-8 и 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

12.15. Лицам, осуществляющим уход за детьми:

12.15. 1. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. В этом случае отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

12.16. Лицам, воспитывающим детей без матери:

12.16.1. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

### 13. Материальная ответственность

13.1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

13.2. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

13.3. Материальная ответственность работодателя.

13.3.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

13.3.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

13.3.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

13.4. Материальная ответственность работника.

13.4.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

13.4.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13.4.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

13.4.4. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств учреждения.

13.4.5. Полная материальная ответственность работника состоит в обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостатки ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

## 14. Охрана труда

14.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно - гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

14.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить:

14.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

14.2.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

14.2.3. Соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте.

14.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

14.2.5. Приобретение и выдачу за счет средств учреждения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и дезинфицирующих средств 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.

14.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

14.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

14.2.8. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

14.2.9. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

14.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, проведение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

14.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

- 14.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.
- 14.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 14.2.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 14.2.15. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 14.2.16. Беспрепятственный допуск лиц, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования, а также представителей общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 14.2.17. Выполнение предписаний по устранению причин и условий несоблюдения правил охраны труда.
- 14.2.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 14.2.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 14.2.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.
- 14.2.21. Наличие комплектов нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.
- 14.3. Работник обязан:
- 14.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
- 14.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 14.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 14.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 14.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.
- 14.4. Каждый работник имеет право на:
- 14.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда
- 14.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 14.4.3. Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существенном риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 14.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его здоровья и жизни вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.
- 14.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.
- 14.4.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя.
- 14.4.7. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места.
- 14.4.8. Запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте.



14.4.9. Обращение в государственные органы, к работодателю по вопросам охраны труда.  
14.4.10. Личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

14.4.11. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

14.4.12. Компенсации, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

14.4.13. Повышение и дополнение компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

14.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а также молоко и пищевые продукты.

14.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

14.7. Несчастные случаи, происшедшие в учреждении, подлежат учету и расследованию в сроки и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

14.7.1. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) обязан в течение суток направить извещение по установленной форме в:

- государственную инспекцию труда;
- прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- орган местного самоуправления;
- министерство образования;
- исполнительный орган страховщика.

14.7.2. По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть потерпевшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме.

14.7.3. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнание работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта могут быть обжалованы в суде.

## 15. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

15.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

15.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

15.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

15.4. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

15.5. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

## 16. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора

16.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах и по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

16.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в порядке, которые установлены федеральным законом.

16.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## 16. Самозащита работниками трудовых прав

17.1. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

17.2. Работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

## 18. Рассмотрение индивидуальных, коллективных трудовых споров и право на забастовку

18.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, соглашения, трудового договора (в том числе установления или изменения индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

18.2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

18.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

18.4. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения настоящего договора, соглашения.

18.5. Примирительные процедуры - рассмотрение Коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в суде.

18.6. Если примирительные процедуры не привели к разрешению Коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения Коллективного трудового спора, то работники вправе приступить к организации забастовки.

18.7. Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения Коллективного трудового спора.

#### 19. Контроль за выполнением Коллективного договора

19.1. Контроль за выполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля обе стороны обязаны представлять друг другу всю необходимую информацию.

19.2. Ежегодно на собрании трудового коллектива учреждения заслушивается отчет представителей обеих сторон об итогах выполнения договора.

19.3. Текущий контроль за выполнением условий договора и контроль за выполнением расходования внебюджетных средств возлагается на комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

19.4. При обнаружении нарушений договора обе стороны немедленно информируют об этом друг друга или самостоятельно принимают меры по устранению выявленных нарушений.