

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного образовательного учреждения  
среднего профессионального образования  
«Волгоградский экономико-технический колледж»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда  
«03» декабря 2012г.  
регистрационный номер 10298  
номер в журнале регистрации 23  
Ответственный за регистрацию



Утвержден на общем  
собрании работников  
«14» ноября 2012 года.

Протокол № 2

От работодателя:

От работников:

14 ноября 2012 года

Директор ГБОУ СПО «ВЭТК»

С.А. Абрамов



14 ноября 2012 года

Председатель профкома

Тимошина О.В. Тимошина

г. Волгоград

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |        |
|--|--------|
| 1. Общие положения   | стр. 3 |
| 2. Предмет договора  | 3      |
| 3. Трудовой договор  | 4      |
| 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству                        | 5      |
| 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 6      |
| 6. Рабочее время и время отдыха  | 8      |
| 7. Условия и охрана труда  | 9      |
| 8. Оплата труда  | 12     |
| 9. Социальное страхование, гарантии и защита работников колледжа                   | 13     |
| 10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии для членов профсоюза                    | 15     |
| 11. Заключение   | 16     |

### Приложения к коллективному договору

|   |    |
|---|----|
| 1. Правила внутреннего трудового распорядка в ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»  | 18 |
| 2. Положение об оплате труда работников ГБОУ СПО «ВЭТК»   | 32 |
| 3. Положение об аттестации руководящих работников ГБОУ СПО «ВЭТК»   | 50 |
| 4. Соглашение по охране труда на 2012 год   | 64 |
| 5. Соглашение по охране труда на 2013 год   | 67 |
| 6. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда                     | 70 |
| 7. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты | 75 |
| 8. Перечень профессий и должностей, связанных с загрязнением на бесплатную выдачу смывающих средств   | 78 |

## **1 Общие положения**

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и Соглашением между Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области и Волгоградским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010 – 2013 годы.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники колледжа в лице председателя профкома Тимошиной Оксаны Викторовны и директор Колледжа Абрамов Сергей Анатольевич, именуемый далее Работодатель, который представляет интересы ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж» (далее - Колледж).

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4 Данный Коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком сотрудников Колледжа с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

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

1.6 Работодатель признает профком единственным представителем работников Колледжа, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе Колледжа присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7 Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.8 Изменения и дополнения в Коллективный договор принимаются на уровне комиссии по ведению коллективных переговоров, с последующим информированием работников. (ст. 44 ТК РФ)

1.9 В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

1.10 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года (ст. 43 ТК РФ).

## **2 Предмет договора**

2.1 Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный Коллек-

тивный договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2.2 В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Колледжа.

2.3 Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении один раз в год на общем собрании работников Колледжа.

### **3 Трудовой договор**

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статья 57 и 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 57, ст. 60 ТК РФ); условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, Коллективным договором.

Стороны договорились выполнять условия заключенного трудового договора.

#### **3.1 Работодатель обязуется:**

3.1.1 Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2 Заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.3 Указывать в трудовом договоре наименование должности работника в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ; в трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора можно только с согласия Работника в письменной форме.

3.1.4 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

3.1.5 Производить изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

3.1.6 Уведомлять работников о введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74.162 ТК РФ). При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение 2). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.1.7 Устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.1.8 Знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на предстоящий учебный год в письменной форме. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

3.1.9 Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать ее на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.1.10 Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни в учебном году.

3.1.11 Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренных действующим законодательством.

3.1.12 Производить прекращение трудового договора с работником может только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.1.13 Рассматривать индивидуальные трудовые споры в Колледже Комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на конференции трудового коллектива.

### **3.2. Профком обязуется:**

3.2.1 Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

3.2.2 Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора и соглашений.

3.2.3 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3.2.4 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

3.2.3 Разрабатывать совместно с Работодателем меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

3.2.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3.2.5 Выражать мнение профсоюзной организации по вопросам распределения педагогической нагрузки педагогических работников.

3.2.6 Представлять и защищать трудовые права Работников в Комиссии по трудовым спорам и суде.

3.2.7 Предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь Работникам по вопросам занятости и трудового законодательства.

## **4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

### **4.1 Работодатель обязуется:**

4.1.1 Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, в случае сокращения сообщать профкому сотрудников не позднее, чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2 Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.1.3 Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 4 ст. 82 ТК РФ).

4.1.4 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- один сотрудник из семьи, где оба члена семьи являются сотрудниками Колледжа;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите

Отечества;

- работники повышающие свою квалификацию по направлению Колледжа без отрыва от работы.

- работники, получившие профзаболевания или производственную травму в Колледже;

- Работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, связанным с осуществляемой профессиональной деятельностью.

4.1.5 Предоставлять высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4.1.6 При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **4.2 Профком обязуется:**

4.2.1 Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4.2.2 Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам организации в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролируют соблюдение трудового законодательства в пределах своей компетентности.

## **5 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

### **5.1 Работодатель обязуется:**

5.1.1 Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа.

5.1.2 Проводить обязательное повышение квалификации Работников один раз за пятилетний срок с оплатой необходимых расходов из средств Работодателя при наличии целевого финансирования. При отсутствии целевого финансирования Работники имеют

право на повышение квалификации, профессиональное обучение, переподготовку за счет собственных средств.

При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

5.1.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.1.5 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.1.6 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений (Приложение 3) и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **6 Рабочее время и время отдыха**

### **6.1 Работодатель обязуется:**

6.1.1 Регулировать продолжительность рабочего времени сотрудников Колледжа в соответствии с Трудовым законодательством, Уставом колледжа, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. (Приложение 1)

6.1.2 Привлекать работников в выходные и нерабочие праздничные дни только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

6.1.3 Привлекать Работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.1.4 Привлекать Работника к сверхурочным работам в соответствии ст. 99 ТК РФ только с его письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ) в размере: за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере должностного оклада, рассчитанного за каждый час сверхурочной работы.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 101 ТК РФ).

6.1.5 Привлекать в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, уборка на территории, уборка классов, кабинетов, мастерских, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.6 При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени для сменных работников – учетный период месяц. Сверхурочными при такой форме считаются только часы работы сверх нормы для всего учетного периода в целом, но не каждого отдельного дня.

Перечень должностей работников со сменным режимом работы утверждается работодателем локальным нормативным актом.

6.1.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.1.8 Предоставлять отпуска работникам по составленному до начала календарного года графику. При этом на момент ухода в отпуск Работодатель производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

6.1.9 Предоставлять дополнительные отпуска работникам за работу с вредными и тяжелыми условиями труда в соответствии с приложением (ст. 117 ТК РФ).

6.1.10 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

6.1.11 Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом сотрудников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

6.1.13 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

6.1.14 Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии с законодательством отдельным категориям Работников, в том числе работникам библиотеки, работникам с ненормированным рабочим днем, руководителям структурных подразделений предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска до 12 календарных дней.

6.1.15 При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна устанавливаться пропорционально фактически отработанному времени.



6.1.16 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ работникам по следующим основаниям:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (День знаний) – 1 календарный день;
- родителям, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- по случаю смерти родителей, жены, мужа, брата, сестры и других близких родственников – от 3-х до 5-ти календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода.– 10 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

6.1.17 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка Работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

6.1.18 Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ.

6.1.19 Каждый педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяется ст.335 ТК РФ.

## **6.2 Профком обязуется:**

6.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

6.2.2 Предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

6.2.3 Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2.4 Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

6.2.5 Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **7 Условия и охрана труда**

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих произ-

водственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

#### **7.1 Работодатель обязуется:**

7.1.1 Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и молоком, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания (постановление Правительства РФ от 26.08.95. N 843 "О мерах по улучшению условий и охраны труда").

7.1.2 Заключать соглашение по охране труда для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников. Для реализации соглашения образуется фонд охраны труда согласно ежегодной смете в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.3 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда сотрудников, с последующей сертификацией. В состав комиссии включать членов профкома и комиссии по охране труда.

Если по результатам рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно-аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 112 ТК РФ).

7.1.4 Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках. Создавать и укреплять службу охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.1.5 Создать комиссию по охране труда и включать в состав на паритетной основе членов профсоюза.

7.1.6 Обеспечивать за счет средств предприятия обучение членов совместного комитета (комиссии), уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

7.1.7 Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых работ, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

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

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

7.1.10 Обеспечивать оснащение рабочего места сотрудников необходимым и безопасным оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлением, инвентарем.

7.1.11 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение7).

7.1.12 Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.13 Организовать ведение всей документации, предусмотренной номенклатурой дел по охране труда для образовательных учреждений.

7.1.14 Проводить своевременно и качественно вводный, первичный и на рабочем месте, повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.

7.1.15 Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 112 ТК РФ).

7.1.16 Не реже одного раза в год заслушивать на заседании коллегиального органа колледжа в присутствии директора, либо на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий технической безопасности и охраны труда, выполнения мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложения 4,5), состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

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

Как дополнительный источник финансирования использовать средства обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на финансирование предупредительных мер по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

7.1.18 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.19 Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий.

7.1.20 Соблюдать в зимний период тепловой режим в учебных корпусах и общежитиях колледжа не ниже 18°C (ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (Сан-ПИН 2.2.4 548-96).

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

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

7.1.23 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.24 Осуществлять совместно с профкомом сотрудников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.26 Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.27 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.28 Совместно с профкомом проводить дни здоровья для работников и членов их семей, спортивные мероприятия с выделением необходимых финансовых средств.

## **7.2 Работники обязуются:**

7.2.1 Соблюдать требования охраны труда, трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка колледжа, требования пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Прохо-

дить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.4 Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.5 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

### **7.3 Профком обязуется:**

7.3.1 Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в образовательном учреждении, по разбору жалоб и обращений сотрудников.

7.3.2 Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда на рабочих местах, проверку выполнения обязательств коллективного договора, соглашения по охране труда и выполнением работодателем обязанностей в соответствии со ст. 20 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

7.3.3 Участвовать в работе совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательном учреждении.

7.3.4 Организовывать обучение и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности и другим вопросам.

7.3.5 Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда безопасности на производстве.

7.3.6 Участвовать в работе комиссий по приемке Колледжа к новому учебному году.

7.3.7 Осуществлять контроль за предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, за режимом и условиями труда, отдыхом работников.

7.3.8 Участвовать в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в Колледже.

7.3.9 Оказывать работникам необходимую консультативную помощь в решении вопросов охраны труда, представлять их интересы по этим направлениям перед Работодателем, государственными и иными органами надзора и контроля. В необходимых случаях обращаться в областную организацию профсоюза.

7.3.10 Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома сотрудников колледжа имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях Колледжа соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

## **8 Оплата труда**

### **8.1 Работодатель обязуется:**

8.1.1 Осуществлять оплату труда работников Колледжа в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 28 июня 2010 г. № 280-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по Образованию Администрации Волгоградской области», Положением об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК» (Приложение2).

8.1.2 Выплачивать заработную плату ежемесячно 3 и 18 числа, путем перечисления на зарплатные счета работников в учреждении банка, либо наличными деньгами в кассе Колледжа.

8.1.3 Выплату заработной платы производить с выдачей каждому Работнику расчетного листа не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы, с указанием составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

8.1.4 Производить дифференцированную доплату до минимального размера оплаты труда к заработной плате Работнику с оплатой ниже установленной минимальной заработной платы.

8.1.5 В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ).

8.1.6 Выплачивать ежемесячно в соответствии с действующим законодательством педагогическим работникам, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8.1.7 При сложившейся экономии фонда заработной платы направлять средства на премирование работников по итогам 12 месяцев, согласно соответствующему Положению об оплате труда принятому по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.1.8 Проводить выплату отпускных в соответствии с графиком отпусков и действующим законодательством (ст. 136 ТК РФ) за три дня до отпуска.

8.1.9 Производить доплату компенсационного характера, предусмотренную Положением об оплате труда Работникам колледжа, выполняющим дополнительные виды и объемы работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания.

8.1.10 Соблюдать порядок оплаты труда Работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, причем, отработанные сверх нормы часы оплачивать не менее чем в двойном размере. Предельное количество сверхурочных часов за год не должно превышать 120 часов в год. (ст. 99, 152, 104 ТК РФ).

8.1.11 Производить индексацию заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен (ст.134 ТК РФ, Областное трехстороннее соглашение).

8.1.12 Премирование Работников за основные результаты деятельности, другие дополнительные виды вознаграждений осуществлять в соответствии с Положением по оплате труда.

8.1.13 Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, норм труда, принимать при участии профкома (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

8.1.14 В соответствии со ст. 377 ТК РФ и п.5.6.3 Соглашения между Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2010-2013гг. установить доплату в размере 30 % должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации.

## **8.2 Профком обязуется:**

8.2.1 Осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

8.2.2 Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства по вопросам оплаты труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов;
- устранением выявленных нарушений.

8.2.3 В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, добиваться ее выплаты через комиссии по трудовым спорам, суды.

## **9 Социальное страхование, гарантии и защита работников колледжа**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

9.1.1 Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Колледже создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и их детей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия за счет средств ФСС.

9.1.2 Выдавать Работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.1.3 Обеспечивать реализацию Федерального закона об индивидуальном персональном учете, своевременно представлять в Пенсионный фонд достоверные сведения о стаже и заработной плате работников.

9.1.4 Обеспечивать реализацию Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ о дополнительном пенсионном страховании, своевременно выплачивать суммы дополнительных страховых взносов за Работников, подавших соответствующие заявления.

9.1.5 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.6 Заключать договоры с медицинскими учреждениями на проведение обязательных и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников, осуществлять финансирование за счет собственных средств медицинских осмотров Работников.

9.1.7 Оказывать разовую материальную помощь для обеспечения социальной защищенности работников в дополнение к минимальным государственным гарантиям:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника колледжа – его ближайшему родственнику на погребение.

9.1.8 Оплату по больничному листу производить из расчета среднемесячного заработка работника за последние двенадцать месяцев.

Осуществлять оплату больничных листов за счет средств ФСС по нормам в соответствии с действующим законодательством РФ. Разница между среднемесячной заработной платой работника и величиной пособия по временной нетрудоспособности, подлежащего к выплате, оплачивается работодателем.

Производить расчет больничного листа до двадцать пятого числа текущего месяца.

9.1.9 Оплату отпускных производить из расчета среднемесячного заработка работника за последние двенадцать месяцев.

9.1.10 Производить выплату при увольнении работника, имеющего не менее пяти лет непрерывного стажа работы во ГБОУ СПО «ВЭТК», достигшего пенсионного возраста, при условии расторжении трудового договора по его инициативе в связи с выходом на пенсию, в размере до 10000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек при наличии собственных средств.

9.1.11 Выплачивать ежемесячно надбавку для обеспечения книгоиздательской продукцией педагогическим работникам, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

## **9.2 Профком обязуется:**

9.2.1 Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Колледжа по оздоровлению работников и их детей.

9.2.2 Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

9.2.3 Активно привлекать Работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе Колледжа.

## **10 Взаимодействие сторон. Права, гарантии для членов профсоюза**

### **Работодатель:**

10.1.1 Создает условия, обеспечивающие деятельность выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с ТК РФ, законами РФ, КД, соглашениями (ст.377 ТК РФ).

10.1.2 Признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива.

10.1.3 Бесплатно предоставляет Профкому помещение в здании Колледжа.

10.1.4 Предоставляет освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, участия в работе его пленумов, заседании Исполкома и комиссий при наличии официального письменного приглашения, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива.

10.1.5 Соглашается, что увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации колледжа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.6 Обязуется, в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно, бесплатно и без задержки, удерживать из их заработной платы и перечислять на счет Профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы членские профсоюзные взносы.

### **Профком:**

10.2 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации Колледжа - Работодателя и работников предприятия, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Колледжа по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

## Заключение

Работодатель направляет подписанный Коллективный договор в течение 7 дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны договорились, что осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля ежегодно на общем собрании коллектива.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, расторжения трудового договора учредителя с директором, реорганизации Колледжа в форме преобразования.

При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом 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 колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений Колледжа, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и Работников.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу до подписания трудового договора; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников).

Профком сотрудников обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

от Работодателя:

Директор ГБОУ СПО «ВЭТК»

\_\_\_\_\_ С.А.Абрамов

м.п.

ноября 2012года

от Работников:

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ СПО «ВЭТК»

\_\_\_\_\_ О.В.Тимошина

м.п.

ноября 2012года