

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Катрич Ольга Владимировна

Должность: директор

Дата подписания: 04.09.2023 20:14:01

Уникальный идентификатор:

cfda5e8f37dda8141c17a8a5d0d734bfe31afd81

**И.о. Директора**

**Автономной некоммерческой**

**организации среднего**

**профессионального образования**

**«Новосибирский городской открытый**

**колледж»**



О.В. Катрич

2022 г.

**Представитель**

трудового коллектива

Автономной некоммерческой

организации среднего

профессионального образования

«Новосибирский городской

открытый колледж»

Ю.А. Хохлова

31 октября 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОТКРЫТЫЙ КОЛЛЕДЖ»  
НА 2022 - 2025 гг.**

Решение о заключении коллективного договора принято на педагогическом совете АНО СПО «НГОК» 31 октября 2022 г. Протокол № 2

Новосибирск 2022

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – Автономной некоммерческой организацией среднего профессионального образования «Новосибирский городской открытый колледж» (далее – АНО СПО «НГОК») в лице и.о. директора Катрич Ольги Владимировны, и работниками АНО СПО «НГОК», интересы которых представляет представитель трудового коллектива АНО СПО «НГОК» (далее – Представитель) в лице Хохловой Юлии Андреевны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями); Постановлениями Правительства РФ и правовыми актами Новосибирской области в сфере оплаты труда, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа.

1.6. Работники имеют право уполномочить Представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников АНО СПО «НГОК».

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровней в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны

должны руководствоваться действующим законодательством РФ, Уставом АНО СПО «НГОК».

1.11. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

**Стороны договорились**, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Охрана труда

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Представителя

Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора

Раздел 10. Защита персональных данных

Раздел 11. Заключительные положения

1.12. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание

Коллективного договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

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

1.13. Работодатель и Представитель создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам АНО СПО «НГОК».

1.14. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива АНО СПО «НГОК» не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их собрание работников, оформляются приложением к настоящему договору и являются его неотъемлемой частью.

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

а) в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не

проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Представитель, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

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

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности колледжа в соответствии с задачами Программы развития колледжа, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования средств консолидированного бюджета колледжа. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности колледжа. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив АНО СПО «НГОК» (через приказы, постановления, решения, материалы конференций работников и обучающихся, портал (сайт) Колледжа, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности колледжа;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- финансовому положению колледжа и др.;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представителя, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

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

2.2.9. Предоставлять Представителю письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития колледжа и др.; информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения

конфликтных ситуаций предоставлять Представителю письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели.

2.2.10. Сотрудничать с Представителем и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Информировать Представителя о разрабатываемых проектах социально-трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Представителем.

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

2.2.14. Обеспечивать участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Создавать постоянные или временные комиссии, или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности колледжа.

2.2.15. Способствовать расширению предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности АНО СПО «НГОК» с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.2.16. Знакомить работников с локальными актами колледжа.

### **2.3. Представитель обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности АНО СПО «НГОК» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и работников колледжа.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка АНО СПО «НГОК», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

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

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления колледжем (ст.53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от администрации колледжа отмены управленческих решений,

противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

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

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

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

2.3.10. Участвовать в распределении получаемого жилья или целевых займов для приобретения жилья, ссуд и других льгот, и гарантий в колледже.

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

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников колледжа и членов их семей.

2.3.13. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников и детей работников колледжа.

#### **2.4. Обязательства работников:**

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, утверждаемые директором колледжа, объединяя усилия с Представителем для достижения колледжем уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

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

2.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

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

2.4.8. Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

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

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

2.4.10. Работники колледжа, занимающие руководящие должности, должны обеспечивать соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

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

**2.5. Работодатель, Представитель и работники** имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка колледжа и настоящим Коллективным договором.

#### **2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:**

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

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

## **2.7. Представитель имеет право:**

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации колледжа;
- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам колледжа.

## **2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:**

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

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

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

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

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

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

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

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законами об образовании, Отраслевыми соглашениями, Уставом колледжа и настоящим Коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в делопроизводстве работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового



договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

3.1.1. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с делопроизводством колледжа, юристом на соответствие с Трудовым кодексом РФ.

3.1.3. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.1.4. Трудовой договор с работником колледжа, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

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

3.2.1. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

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

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий данного Коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не

обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

3.3.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение на очную форму обучения, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения Работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с Работодателем в период работы в колледже.

3.5. На основании заключенного трудового договора приказом работодателя оформляется прием на работу.

**Стороны договорились:**

Работодатель обязуется:

3.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора и оформлением приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового соглашения.

3.5.2. Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в 3-х-дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) каждого работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.5.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего

профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;

– в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором.

Испытание для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора колледжа и главного бухгалтера на срок не более шести месяцев.

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

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

3.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.5.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5.7. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника колледжа – осуществлять только в строгом соответствии со ст. 72<sup>1</sup> и 72<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ.

3.5.8. В обязательном порядке работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу не противопоказанную им по состоянию здоровья.

3.5.9. Увольнять по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации — только в случаях, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.5.10. Расторгать трудовой договор с работником по инициативе Работодателя по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только по согласованию с Представителем (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

3.5.11. Рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата с участием Представителя. При необходимости и/или по инициативе Представителя эти вопросы рассматривать на конференции работников.

3.5.12. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

3.5.13. Сообщать в письменной форме (ст. 82 Трудового кодекса РФ) работнику и Представителю не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается 3 и более работников в течение 30 календарных дней.

3.5.14. Предоставлять Представителю в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.15. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) Работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение переводов внутри колледжа высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- ознакомление со всем перечнем вакансий в колледже.

Кандидатуры для сокращения обсуждать с участием коллектива или Представителя колледжа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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

3.5.17. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

3.5.18. Увольнение преподавателей по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.5.19. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии колледжа следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных и находящихся в отпуске (ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
- женщин, воспитывающих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- одиноких матерей или других лиц, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.5.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- другим категориям в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено Трудовым кодексом РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

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

3.5.21. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшему непрерывно в колледже свыше 15 лет – в размере не менее двухмесячной заработной платы.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Представителем.

3.7. Работодатель и Представитель проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

3.8. Перед увольнением работников колледжа по инициативе Работодателя по основаниям, при которых не требуется согласия Представителя, информирует об этом Представителя.

3.9. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка работника в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе работника от продолжения работы.

3.10. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа, в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.11. Работодатель и Представитель один день в месяц обеспечивают бесплатную юридическую консультацию для работников колледжа по вопросам, связанным с трудовыми

отношениями. С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и Представитель организуют и проводят учебу руководителей подразделений.

3.12. Работодатель совместно с Представителем в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

3.13. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ при получении требования Представителя об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, Коллективного и Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки (1 неделя) сообщать ему.

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

4.1. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Работодатель обязуется уменьшить продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час.

4.3. При регулировании рабочего времени в колледже стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические работники, работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований ст. 284 Трудового кодекса РФ (совместительство – по инициативе работника) и ст. 99 Трудового кодекса РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов - для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Представителем;
- не более 35 часов - для работников колледжа в возрасте от 16 до 18 лет;
- не более 35 часов - для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и

включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, цикловых комиссий, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию, плану работы или графику мероприятий колледжа.

4.10. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для отдельных категорий сотрудников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, а для руководителей, служащих и рабочих пятидневная рабочая неделя согласно трудовому договору и Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- сменный график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

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



медицинским заключением.

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период по согласованному с ними графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с Представителем и на основании письменного приказа директора колледжа.

4.13. Работа по договорам подряда производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.14. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст. 122 Трудового кодекса РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ.

4.16. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска, сверх установленной законодательством нормы, с сохранением заработной платы:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- матери или отцу выпускника школы, ССУЗов, ВУЗов – 1 день при вручении документа об окончании учебного заведения;
- работникам, в случае регистрации брака или регистрации брака их детей – 3 календарных дня;
- работникам, в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – 1 день.

4.17. Одному из родителей, имеющему детей до 17 лет включительно, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 122 и 123 Трудового кодекса РФ.

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

По соглашению сторон трудового договора часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

4.20. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.21. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Представителя.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- 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 военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году.

4.24. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;
- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

4.25. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Представителя, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление Представителю колледжа с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и графиком работ;

б) в случае получения согласия Представителя Работодатель издает соответствующий приказ.

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

4.26.1. Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) предоставляется по решению Педагогического совета колледжа для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель: рекомендуются сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации цикловой комиссии колледжа) с сохранением заработной платы.

4.26.2. Частично оплачиваемый (в размере одного должностного оклада) длительный отпуск сроком до одного календарного года предоставляется преподавателям по решению Педагогического совета колледжа на основании совместного ходатайства Комиссии по

социальному страхованию и Представителя. Основанием для совместного ходатайства является обращение работника в одну из этих структур с заявлением, в котором указывается причина необходимости частичной оплаты длительного отпуска и прилагаются подтверждающие документы.

4.26.3. Неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется преподавателю по его заявлению с согласия заместителя директора по учебной работе в любое время, если есть возможность замены преподавателя в учебном процессе или по окончании учебного года путем присоединения к ежегодному отпуску.

4.26.4. Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- в период длительного отпуска работник пользуется всеми социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ, Положением об оплате труда, условиями трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором и Положением, иными локальными нормативными актами (приказами) колледжа, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в виде аванса и заработной платы перечислением на расчетный счет (банковскую карту) работника. Сроки выплаты аванса - с 10 по 15 и зарплаты (окончательного расчета) - с 30 по 05 число каждого месяца. Аванс выплачивается в размере не менее 40% от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

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

5.5. При нарушении сроков выплаты заработной платы, причитающейся Работнику, колледж выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной 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 (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

5.6. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы работникам, виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.8. Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.9. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

5.11. Средняя заработная плата выплачивается:

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ;
- при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- при направлении работника в служебные командировки;
- работникам, являющимся донорами (после каждого дня сдачи крови для

переливания предоставляется день отдыха с сохранением среднего заработка). По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

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

- кормящим матерям, имеющих детей до 1 года, время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивается исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

- беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями, переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

5.12. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется за счет средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.

Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет базовый должностной оклад, выплаты стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

5.13. Заработная плата состоит из гарантированной части, а также может быть и стимулирующая часть, размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда.

5.14. Гарантированная часть оплаты труда состоит из:

- установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) (ст. 133 Трудового кодекса РФ в ред. Федерального закона от 04.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ») и также не может быть ниже МРОТ, установленного в Новосибирской области.

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

5.18. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной

работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.19. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере:

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

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

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

5.20. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.20.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

5.22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

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

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

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

При завершении особо важных и срочных работ стимулирующие выплаты, установленные по этому основанию, отменяются.

5.25. Представитель обязан регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на конференциях).

5.26. Работодатель своевременно информирует работников колледжа обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.27. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников колледжа о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение права работников колледжа на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;
- обеспечивать выделение необходимых средств для обеспечения контроля факторов производственной среды и трудового процесса, создания безопасных условий труда в



колледже и его подразделениях, а именно на:

- - измерение эффективности вентиляционных систем;
- - измерение параметров электробезопасности.

#### 6.2. Основные направления работы по охране труда:

– Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

– Оперативный контроль состояния охраны труда и учебы в колледже.

– Организация профилактической работы по снижению травматизма в АНО СПО «НГОК».

– Организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях.

– Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.

– Организация пропаганды по охране труда.

– Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда работников колледжа.

– Проведение специальной оценки условий труда.

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

– Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

– Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников.

6.3. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Представителем и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании директора и Представителя, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения – на конференции колледжа.

6.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, предписанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда.

6.7. Представитель пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий колледжа требованиям охраны труда. В то

же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции Работодателя, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Представителя об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, Работодатель компенсирует Представителю понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

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

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

Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15–17С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 2 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29–31С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32С (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.10. С целью создания безопасных условий труда в колледже Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.11. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.12. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра работников колледжа.

6.13. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает:

6.13.1. Единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей или являющийся результатом профессионального заболевания - в размере оклада.

6.13.2. Работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате

травмы на производстве в колледже – в размере оклада.

6.14. Работодатель обязуется обеспечить колледж средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки 2-ой раз в год по индивидуальным заявкам.

6.15. Представитель контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в колледже.

6.16. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от колледжа. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения колледжа;
- получать по требованию от Работодателя необходимые документы, сведения и объяснения;
- проверять работу коммунально-бытовых служб, всех точек общественного питания.
- На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченным по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.17. В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего распорядка колледжа.

6.18. Работник колледжа обязан выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

7.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- вовлечение работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания.

7.2. Работодатель и Представитель направляют деятельность арендованных объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, работников колледжа.

7.3. Работодатель и Представитель обязуются:

7.3.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню медицинского работника, Международному женскому дню

(8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа.

7.3.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников колледжа и их семей:

- спартакиады работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общие вечера отдыха, торжественные мероприятия;
- туристические поездки в театры, музеи и т.п.

7.4. Работодатель совместно с Представителем колледжа ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

**Стороны договорились:**

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

7.4.2. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия) и отдых работников.

7.5. Работодатель выделяет средства (не менее 250 рублей на человека) для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа в возрасте до 16 лет включительно.

7.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам колледжа в случаях:

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

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

Работодатель на основании решения Комиссии по социальному страхованию издаёт приказ о выделении материальной помощи работнику.

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

7.7. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами колледжа. Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение

среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Для работников колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

7.8. Гарантии командированным работникам:

7.8.1. При направлении работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

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

Расходы по найму жилого помещения, суточных возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства.

7.8.3. Перед длительной командировкой работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

## **8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯ**

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

8.2. Права и гарантии деятельности Представителя колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

8.3. Представитель представляет и защищает права и интересы трудового коллектива колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора, в области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора.

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

8.5. Работодатель обязуется информировать Представителя:

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда работников колледжа;

- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе администрации в случаях, не требующих согласования с Представителем.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии трудового коллектива колледжа, согласовывать с Представителем решения и документы, касающиеся:

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

8.7. Работодатель совместно с Представителем разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на конференции колледжа или на конференции трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Работодатель совместно с Представителем обеспечивают эффективную работу комиссий:

- комиссии по аттестации рабочих мест;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

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

Представитель участвует:

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);

– в составе Педагогического совета колледжа.

8.9. Работодатель предоставляет Представителю в бесплатное пользование:

- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом;
- помещения для собраний, конференций, заседаний Представителя;
- транспортные средства по заявке Представителя;
- услуги множительной техники.

8.10. Работодатель предоставляет Представителю возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

8.11. Работодатель осуществляет:

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Представителя;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Представителя документов, касающихся совместной деятельности Представителя и администрации (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.11. Работодатель признает работу Представителя значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации работников.

8.12. Представитель освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной учебе.

8.14. Увольнение по инициативе работодателя Представителя не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения.

8.15. Лиц, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы.

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

## **9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами

договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от Работодателя и Представителя сотрудников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора доводятся до коллектива всеми доступными способами.

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

9.4. Работодатель и Представитель отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции колледжа. На этой же конференции стороны принимают обязательства на очередной год.

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

9.6. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Представитель обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить Представителю об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, директор привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.7. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются административному взысканию в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.8. В течение периода действия Коллективного договора Представитель, при условии выполнения п. 1.17 настоящего договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

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

9.10. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

## **10. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**



10.1. В целях обеспечения прав и свобод работников колледжа работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4) работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

6) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Конституцией Российской Федерации или иными федеральными законами.

#### 10.2. Передача персональных данных

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Конституцией Российской Федерации или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех

сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

10.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным,
- включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона.

При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия.

10.4. Обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

10.5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Конституцией Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами: с 30.06.2020 г. – и действует до 30.06.2023 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора еще на срок не более трех лет.

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

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

При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока проведения ликвидации.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами настоящего Коллективного договора.

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

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

11.5. Представитель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

11.6. Работодатель обязуется издать 4 экземпляра Коллективного договора в виде брошюры.

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

Представитель колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.