



Профессиональное образовательное учреждение
КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

109316, г. Москва, Волгоградский пр-т, д.42, кор.7, тел. (495) 640 64 36, тел./факс (495) 640 64 60

Рассмотрено
Педсоветом колледжа
Протокол № 1
от « 30 » августа 2019 г

Коллективный договор

на 2019-2022 годы

Профессионального образовательного учреждения
«КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»

От работников
«КОЛЛЕДЖА СОВРЕМЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ»

О.А.Савченко

М.А.Сараева

« 30 » 08 2019 г.

От работодателя
Директор «КОЛЛЕДЖА
СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»

И.Ю.Чаев

« 30 » 08 2019г.



Москва 2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Москва

«30» августа 2019г

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - «договор») составлен и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и регулирует социально-трудовые отношения в КОЛЛЕДЖЕ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Профессиональное образовательное учреждение «КОЛЛЕДЖ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ», в лице директора Чаева Ивана Юрьевича, действующего на основании Устава именуемое в дальнейшем «работодатель» или «Колледж», и работники Колледжа: педагогические работники, администрация, вспомогательный персонал, в лице представителей, уполномоченных Конференцией и представителей (протокол № 1 от «30» августа 2019 г. (приложение 1)), а именно:

1. Савченко Ольга Александровна – преподаватель;

2. Сараева Марина Александровна - заместитель по УВР,

именуемые в дальнейшем «работники», при совместном упоминании именуемые в дальнейшем «стороны».

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях и оплате труда работников, обязательства работников и работодателя выполнять указанные положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы работникам колледжа, предоставляемые работодателем с учетом его финансово-экономического положения.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Колледжа.

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

1.6. Пересмотр условий и обязательств работодателя по настоящему договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путём переговоров.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с 30 августа 2019 года и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового договора или продлению срока его действия, его действие продлевается на следующий год автоматически.

II. Трудовой договор и его условия

2.1. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, при этом один экземпляр выдается работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также, по соглашению сторон, с лицами, перечень которых определен частью второй ст. 59 Трудового кодекса (далее - «ТК») РФ. В соответствии со статьей 332 ТК .

2.4. В трудовом договоре указываются его существенные условия, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, предоставляемые работнику, и др., а в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками - также объем учебной нагрузки.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

нагрузки педагогического работника на следующий семестр по основаниям, указанным в

В случаях, когда существенные условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с абзаце 1 настоящего пункта договора, работодатель гарантирует работникам сохранение уровня заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Изменение существенных условий трудового договора также допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья работника, имеющуюся у работодателя в данной местности. В случае отсутствия работы, соответствующей квалификации работника, работодатель предлагает работнику любую вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющуюся у него в данной местности.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, касающимися трудовых отношений, действующими в Колледже.

2.7. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям и в порядке, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Качество учебного процесса и обеспечение педагогических работников учебной нагрузкой

3.1. Основными целями педагогической деятельности являются: обеспечение высокого качества образования и развитие у обучающихся в Колледже познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование у них гражданской позиции и культуры здорового и безопасного образа жизни.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам Колледжа соблюдение их академических прав и свобод, а также трудовых прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе: права на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств и методов обучения и воспитания, права на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, охрану и укрепление здоровья, иные трудовые права и методы социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Педагогические работники при этом обязуются осуществлять и реализовывать свои академические права и свободы с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений и норм профессиональной этики, использовать методы и средства обучения и воспитания, которые будут обеспечивать достижение вышеуказанных целей, овладевать современными методами обучения, в том числе дистанционными образовательными технологиями.

3.2. Учебная нагрузка на каждый учебный год педагогическим работникам устанавливается и утверждается директором исходя из объема годовой учебной нагрузки, обусловленной их трудовыми договорами. Работа по установлению учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Заместитель директора по УР должен ознакомить работников с объемом учебной нагрузки, установленной им на новый учебный год, в письменной форме.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам к началу учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5. и 3.6 настоящего договора.

В зависимости от количества часов и последовательности прохождения учебных дисциплин, предусмотренных учебным планом и графиком учебного процесса, учебная нагрузка педагогических работников может быть различной в первом и втором учебных семестрах.

3.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на период нахождения работника в указанном отпуске для выполнения другому (другим) педагогическому работнику.

3.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам, основным местом работы которых является Колледж, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором с Колледжем, возможны только

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по образовательным программам, в том числе учебным планам, или сокращения количества учебных групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью: для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. При этом в случае изменения учебной нагрузки в течение учебного года педагогическим работникам обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и законодательством в области образования.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работники Колледжа обязуются постоянно повышать свою квалификацию в целях повышения производительности труда и качества выполнения трудовых функций (должностных обязанностей), обусловленных трудовыми договорами и иными локальными актами Колледжа.

Свою квалификацию работники повышают как самостоятельно путем обучения в образовательных организациях различных типов, так и по направлению работодателя в связи с производственной необходимостью.

4.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд Колледжа определяет работодатель.

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

4.3. При принятии решения о необходимости профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников работодатель с учетом имеющихся финансовых возможностей обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе занимаемой должности или имеющейся специальности).

4.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.2. Предоставлять в порядке, предусмотренном ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, поступающим на обучение или совмещающим работу с успешным обучением и (или) получением образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров) и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной и итоговой аттестации работникам, получающим второе профессиональное образование, а также обучающимся в образовательных организациях по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, в количестве календарных дней, предусмотренных ТК РФ для работников, получающих профессиональное образование впервые.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять работников персонально в письменной форме под расписку о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников - не позднее, чем за три месяца, а также предоставлять в те же сроки информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости.

Уведомление должно содержать номер и дату приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, имеющихся у работодателя в данной местности, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социальноэкономическое обоснование.

5.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в соответствии с п. 1 (ликвидация Колледжа) и п. 2 (сокращение численности или штата работников) ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, в случае отказа работника от перевода на имеющуюся у работодателя вакантную должность или в случае отсутствия у работодателя вакантных должностей в данной местности.

5.1.3. Привлекать работников к разработке предложений по обеспечению занятости работников, высвобождаемых в случае реорганизации или ликвидации Колледжа или возможном массовом высвобождении работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда, и выработке мер по их социальной защите.

5.1.3.1. В случае реорганизации Колледжа или возможном массовом высвобождении работников с целью уменьшения и смягчения последствий для работников работодатель обязуется:

- ограничивать работу в выходные и праздничные дни;
- приостанавливать найм в Колледж новых работников;
- вводить режим неполного рабочего времени по желанию работников, занимающих одинаковые должности, на согласованный сторонами срок;
- по возможности, оказать содействие высвобождаемым работникам в организации их переобучения или повышения квалификации в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ и иных федеральных законах, имеют также: лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии); лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью или наградами бывшего учредителя (Минюста России) за работу в Колледже; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, если они работают по специальности.

5.2.2. При сокращении штата или численности не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа или сокращением численности или штата работников при наличии у Колледжа финансовой возможности выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере по сравнению с размером, установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в Колледже свыше 10 лет, - на 25 процентов среднего месячного заработка;
- лицам, проработавшим в Колледже от 5 до 10 лет - на 10 процентов среднего месячного заработка;
- лицам, получившим трудовое увечье в Колледже в рабочее время, - на 100 процентов среднего месячного заработка;

5.2.4. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и уволенных из Колледжа в связи с сокращением численности или штата работников.

VI. Рабочее время и время отдыха

б. Стороны пришли к соглашению о том, что;

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, при производственной необходимости также графиком сменности для отдельных категорий работников, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом и/или иными локальными актами Колледжа.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа (за исключением женщин, работающих в местностях с тяжелыми природно-климатическими условиями) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в местностях с тяжелыми природно-климатическими условиями (Нижнетагильский филиал), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в полном объеме.

6.3. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из нормы часов педагогической работы, предусмотренных за ставку заработной платы, объемов годовой учебной нагрузки (работы), выполнения педагогическими работниками других видов педагогической работы, а также необходимости выполнения указанными работниками дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и/или иными локальными актами Колледжа.

Соотношение объема учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогического работника с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника определяется приказом работодателя, устанавливающим объем годовой учебной нагрузки, и иными локальными нормативными актами Колледжа.

В связи с необходимостью обеспечения учебного процесса для педагогических работников применяется суммированный учет рабочего времени в пределах календарного года, при соблюдении установленного законодательством для указанной категории работников количества рабочих часов за календарный год. При этом продолжительность ежедневной и еженедельной работы педагогических работников может отклоняться от установленной трудовым законодательством РФ нормы рабочих часов за день и/или неделю, но не может превышать по основной работе 8 часов в день.

6.4. Составление расписаний занятий осуществляется исходя из принципа рационального планирования и использования рабочего времени педагогических работников и соблюдения объема аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки обучающихся, установленного законодательством РФ в области образования и правилами внутреннего распорядка обучающихся.

6.5. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы Колледжа (заседания Ученого совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе для выполнения иных видов педагогической работы, предусмотренных индивидуальным планом работы.

6.6. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией или иным локальным актом Колледжа, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой этих работ в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Время зимних и летних каникул обучающихся в Колледже, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В период каникул обучающихся педагогические работники могут привлекаться работодателем к организационной и воспитательной работе в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени. График работы педагогических работников во время каникул утверждается приказом (распоряжением) по Колледжу.

6.8. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно на основании графика отпусков, согласованного с работниками и утверждаемого работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть

6.9.1. По желанию работника предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до десяти рабочих дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- регистрации брака работника (детей работника);
- в случае смерти близких родственников;

Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон, может быть предоставлен работнику также в иных случаях, по письменному заявлению работника.

6.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам Колледжа возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в частности, в течение перерывов между занятиями (перемен)

Время для отдыха и питания других работников Колледжа устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудовых договоров и составляет не менее 30 минут.

VII. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа, утверждаемым работодателем.

7.2. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Колледже системами оплаты труда. Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются Положением об оплате труда работников Колледжа.

Ставки почасовой оплаты и должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от качества выполняемого труда (должности, на которую принимается работник, сложности выполняемой работы (уровня выполняемых работником задач, ответственности, напряженности и т.п.) и квалификации (наличия профессионального образования, ученой степени и/или ученого(почетного) звания).

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме два раза в месяц, как правило, в месте выполнения ими работы. Заработная плата выплачивается: 1 часть - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 05 числа месяца, следующего за отработанным.

По личному заявлению работника заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, при этом днем выплаты заработной платы является 05 число месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Допускается выплата заработной платы ранее наступления сроков выплаты, установленных настоящим пунктом договора.

При выплате заработной платы каждый работник извещается об общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период, и о ее составных частях путем выдачи работнику расчетных листков по установленной форме (*приложение 3*).

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системами оплаты труда, предусмотренными Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок почасовой оплаты и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и иными локальными актами Колледжа.

7.5. Изменение (повышение) размеров ставок заработной платы (должностных окладов, почасовой оплаты) производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности повышение ставки заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. За выслугу лет работникам, основным местом работы которых является Колледж, за исключением педагогических работников, может устанавливаться корпоративная надбавка к должностным окладам.

Выплата корпоративной надбавки работнику производится в порядке и размере, установленном Инструкцией о порядке исчисления и выплаты корпоративной надбавки, утверждаемой работодателем.

7.7. В Колледже устанавливается система материального поощрения (премирования) работников по результатам труда. Премирование работников, в том числе за выполнение аккредитационных показателей деятельности Колледжа, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

ставке заработной платы при стаже работы в Колледже:

- от трех до пяти лет - в размере 50 процентов должностного оклада;
- от пяти лет до десяти лет - в размере 75 процентов должностного оклада;
- свыше десяти лет - в размере 100 процентов должностного оклада.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. При нарушении установленных законодательством и настоящим договором сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, выплатить 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 с дня, следующего за установленным п. 7.3. настоящего договора днем выплаты, по день фактического расчета включительно.

7.9.2. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы ежегодно индексировать размер заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не менее чем на официально установленный коэффициент инфляции.

7.9.3. Не включать в трудовой договор, заключаемый с работником, условия об оплате труда, ухудшающие оплату труда работника по сравнению с условиями оплаты, установленными настоящим договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VIII. Социальные гарантии и компенсации

8.1. *Работодатель:*

8.1.1. Предоставляет возможность работникам, основным местом работы которых является Колледж, получать высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям или специальностям, реализуемым Колледжем, по цене обучения, устанавливаемой в пределах, допустимых в соответствии со статьей 40 Налогового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Организует в Колледже общественное питание (столовые, буфеты, комнаты [места] для приема пищи).

8.1.3. При наличии финансовой возможности обеспечивает дотации работникам на бесплатное или частично оплачиваемое питание.

8.1.4. Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, устанавливает порядок пользования объектами спорта, имеющимися в Колледже.

8.1.5. Предоставляет работникам, основным местом работы которых является Колледж, возможность отдыха на базах отдыха Колледжа на льготных условиях.

8.1.6. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим бывшим работникам и работникам Колледжа по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров (*приложение 4*).

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. *Работодатель обязуется:*

9.1.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников.

Для реализации этого права работодатель совместно с представителями работников разрабатывает и утверждает перечень организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, с определением в нем сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Предусмотреть ежегодное выделение денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных указанным перечнем.

9.1.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обеспечивать ознакомление работников с указанными инструкциями и организовать регулярную (1 раз в полугодие) проверку соблюдения условий и охраны труда на рабочих местах.

9.1.4. Назначить лиц, ответственных за проведение инструктажа по охране труда с работниками в Колледже. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.п.

Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Колледжа.

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

9.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и производственного травматизма в Колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.1.9. Выплачивать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх сумм, установленных законодательством, в случае:

- гибели работника - 100 000 рублей;
- получения работником инвалидности I, II группы - 50 000 рублей.

9.1.10. Предоставлять работникам, постоянно работающим на компьютерах, отдых продолжительностью 10-15 минут через каждые два часа работы на компьютере в соответствии с установленными требованиями по охране труда и санитарными нормами и правилами.

9.1.11. Обеспечить прохождение работников Колледжа обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических и иных категорий работников, осуществляющих обучение и работу с обучающимися.

9.1.12. Сохранять за работниками Колледжа места работы (должности) и заработную плату при амбулаторном прохождении ими медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением.

9.1.13. Выделять средства для проведения оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.1.14. При наличии финансовых возможностей и свободных помещений в зданиях, занимаемых Колледжем, оборудовать комнаты для отдыха работников в Колледже.

9.1.15. Во время проведения общих собраний (конференций) работников и обучающихся информировать работников Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых за период времени, прошедший с даты проведения предыдущего общего собрания (конференции).

9.1.16. Работники обязуются соблюдать требования, правила и положения инструкций по охране труда в целях предупреждения производственного травматизма и возникновения заболеваний работников.

Х. Прочие условия.

10.1. В случае изменения наименования Колледжа или расторжения трудового договора с его руководителем настоящий договор сохраняет свое действие.

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

10.3. При смене формы собственности Колледжа договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

10.6. Настоящий договор, составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, которые хранятся: один экземпляр – у директора, второй экземпляр - у секретаря Колледжа.

Приложения к коллективному договору

1. Выписка из протокола № 1 от «30» августа 2019 г. Конференции преподавателей и иных категорий работников.
2. Форма расчетного листка.
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам.

XI. Подписи сторон.

11.1. От работодателя:

Директор И.Ю.Чаев

11.2. От работников:

О.А Савченко

М.А.Сараева

Приложение 1
к Коллективному
договору

ВЫПИСКА

из протокола № 1 конференции педагогических работников,
представителей иных категорий работников от 30 августа 2019 г.

2. О Коллективном договоре.

Постановили:

Право подписи Коллективного договора от педагогических работников, и администрации колледжа предоставить

Савченко Ольге Александровне – преподавателю
Сараевой Марине Александровне - заместителю директора по УВР.

Голосовали «ЗА» единогласно.

Председатель



И.Ю. Чаев

Секретарь



Немых О.А.

Приложение 1
к Коллективному
договору

ВЫПИСКА

из протокола № 1 конференции педагогических работников,
представителей иных категорий работников от 30 декабря 2019 г.

3. О Коллективном договоре.

Постановили:

Право подписи Коллективного договора от педагогических работников, и администрации колледжа предоставить

Савченко Ольге Александровне – преподавателю
Сараевой Марине Александровне - заместителю директора по УВР.

Голосовали «ЗА» единогласно.

Председатель

И.Ю. Чаев

Секретарь

О.А. Немых

Приложение 3
к Коллективному договору
от 30.08.2019 г.

РАСХОДНЫЙ КАССОВЫЙ ОРДЕР				4	08.06.2018
Дебет			Кредит	Сумма, руб. коп.	Код целевого назначения
код структурного подразделения	корреспондирую- щий счет, субсчет	код аналити- ческого учета			
	70		50.1	5880,00	
Выдать: Дудкиной Татьяне Сергеевне					
Основание: Заработная плата за май 2018 г.					
Сумма: Пять тысяч восемьсот восемьдесят рублей 00 копеек					
Приложение:					
Руководитель		Директор		Чаев И.Ю.	
		<small>должность</small>	<small>подпись</small>		<small>расшифровка подписи</small>
Главный бухгалтер				Чаев И.Ю.	
		<small>подпись</small>	<small>расшифровка подписи</small>		
Получил		Пять тысяч восемьсот восемьдесят рублей 00 копеек			
		<small>сумма прописью</small>			
				руб.	коп.
" " 201 г.		Подпись			
По: Нижегородская область, гор.Заволжье ул.Овражная д.4, кв.2, ТП в гор.Заволжье ОУФМС России по Нижегородской области в городском р-не.					
<small>наименование, номер, дата и место выдачи документа, удостоверяющего личность получателя</small>					
Выдал кассир				Чаев И.Ю.	
		<small>подпись</small>	<small>расшифровка подписи</small>		

11.1. От работодателя:

Директор И.Ю. Чаев



11.2. От работников:

О.А.Савченко

М.А.Сараева



ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ

1. В связи со стихийным бедствием или иными чрезвычайными обстоятельствами, в том числе в связи с террористическими актами.
2. Членам семьи работника, погибшего в результате стихийных бедствий или других чрезвычайных обстоятельств, в том числе в результате террористических актов.
3. Членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью родителей (мужа, жены).

11.1. От работодателя:

Директор И.Ю. Чаев



11.2. От работников:

О.А.Савченко



М.А.Сараева

