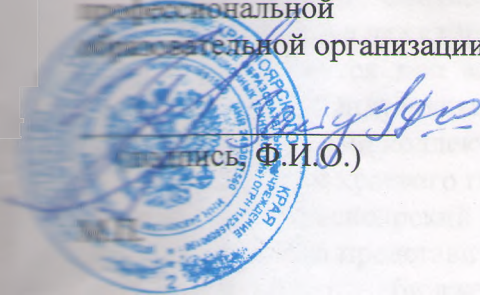


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных
технологий»

От работодателя:

Директор
профессиональной
образовательной организации



(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации или др.

[Handwritten signature]
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

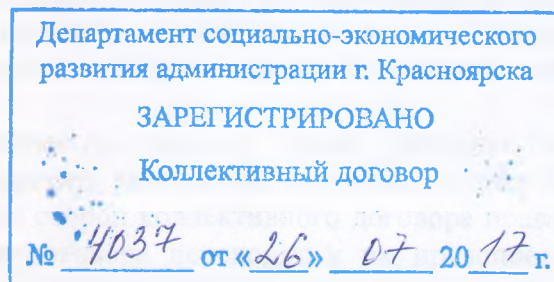
Дата подписания сторонами: «20» июля 2017 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



г. Красноярск, 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (далее - Колледж).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Колледже, устанавливающим условия оплаты труда работников Колледжа, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения коллективного договора:

- обязательны для сторон коллективного договора и работников Колледжа;
- применяются при заключении трудовых договоров с работниками Колледжа и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» в лице их полномочного представителя – председатель первичной профсоюзной организации краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий»;

- работодатель - краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» в лице директора Колледжа, действующего на основании Устава Колледжа.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Коллективный договор не должен содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Тарифными соглашениями в сфере образования.

В коллективном договоре устанавливаются: условия труда работников Колледжа, льготы и преимущества для работников колледжа, дополнительные меры социальной поддержки и гарантии с учетом особенностей деятельности Колледжа, его финансовых возможностей. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.3.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с _____ 2017 года и действует до _____ 2020 года.

2. Обязательства представителей сторон коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая

ответственность за функционирование и развитие Колледжа и необходимость улучшения положения работников Колледжа, Колледж, Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Колледже, результативности деятельности Колледжа, конкурентоспособности выпускников Колледжа на рынке труда.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов, фестивалей и смотров профессионального мастерства.

2.2. Колледж:

2.2.1. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников Колледжа посредством реализации дополнительных профессиональных программ.

2.2.2. Предоставляет Совету трудового коллектива Колледжа и профкому Колледжа по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает возможность участия представителей Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа в разработке проектов локальных нормативных актов Колледжа, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, а также направление проектов локальных нормативных актов в Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа для согласования.

2.3. Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа:

2.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников Колледжа, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывают работникам Колледжа помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Колледжа.

2.3.4. Содействуют предотвращению в Колледже коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда работников.

3. Развитие социального партнерства и участие Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа в управлении Колледжем

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в Колледже.

3.1.3. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Колледжа, совершенствования локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5. Содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Колледж обязуется:

3.2.1. Обеспечивать условия для участия Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников Колледжа.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников Колледжа, обеспечить заблаговременное о них информирование Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа для учета их мнения в соответствии с положениями коллективного договора.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа в работе коллегиальных органов управления Колледжа, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Колледжа в целом.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Колледже:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Колледже;
- содействие трудоустройству в Колледже выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.4. Стороны при реализации молодежной политики в Колледже:

- организуют работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- осуществляют дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- осуществляют меры социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечивают гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником Колледжа заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных

федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Колледжа.

4.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Колледже показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Колледжа не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники Колледжа, включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов

высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.1.7. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников Колледжа пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.2. Стороны договорились:

- выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- установить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе,

- работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет.

5. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников Колледжа Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с федеральными законами, законами Красноярского края, иными нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края.

5.2. Работодатель с участием Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа:

Разрабатывает положение об оплате труда работников Колледжа, которое является приложением к коллективному договору.

Положение об оплате труда работников Колледжа регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к

достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Колледжа.

5.3. При разработке и утверждении в Колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Колледжа, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Советом трудового коллектива Колледжа и профкомом Колледжа.

5.4. При регулировании вопросов оплаты труда работников Колледжа Стороны определили, что:

5.4.1. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Учитываются принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края, Положениями об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, утвержденными постановлением Правительства края и иными нормативными правовыми актами.

Колледж учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с Положением об особенностях оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, являющееся приложением к настоящему коллективному договору.

5.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере: 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. Выплата заработной платы работникам учреждений осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

5.10.2. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.10.3. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Колледжем в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются Колледжем по согласованию с Советом трудового коллектива Колледжа и профкомом Колледжа и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда, настоящим Коллективным договором.

5.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

5.11.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.11.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.11.3. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений - высшего и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с Колледжем либо продолжающим работу в Колледже, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (для преподавателей - с учетом нагрузки), установленных для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы;

5.11.4. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за работу в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.11.5. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.11.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом в Колледже по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. Отнести выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству (кураторство), проверке письменных работ, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, не входящими в прямые должностные обязанности работников,

предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных". Указанные выплаты устанавливаются в Положении об оплате труда работников колледжа, являющегося приложением к настоящему Коллективному договору.

5.13. Срок выплаты заработной платы в Колледже:

аванс - 25 числа каждого месяца; расчет – 10 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России (приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель, Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в Колледже в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России (приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, других категорий работников – 28 календарных дней. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника, Совета трудового коллектива Колледжа и профкома Колледжа.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя

только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам устанавливается преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

6.6. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.7. Педагогические работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

7. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Колледж:

7.1.1. Информировать Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев. Выделении Колледжем денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.1.3. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются действующим законодательством.

7.3. Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа:

7.3.1. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в Колледже, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

7.3.2. Способствуют формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Колледж:

8.1.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Колледжа, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Колледжа.

8.1.4. Информировует Совет трудового коллектива Колледжа и профком колледжа не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Колледжа, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости, профкому Колледжа и Совету трудового коллектива Колледжа информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Колледжа.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

8.3. Стороны договорились:

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня по его заявлению без сохранения заработной платы.

- не допускать увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца;

- создать условия для получения дополнительного профессионального образования по

программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Колледжа;

- не допускать увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата Колледжа, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Колледж самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников;

- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.2. Стороны договорились о выделении работодателем не менее 0,5% средств, полученных от приносящей доход деятельности, для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

9.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.4. Работодатель выделяет денежные средства от приносящей доход деятельности, исходя из финансовых возможностей:

-на приобретение новогодних подарков детям работников Колледжа до 14 лет включительно,

-на материальную помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в размере 3000 руб.;

-на материальное поощрение работников в связи с Днем учителя, по итогам года.

9.5. Работодатель выделяет денежные средства от приносящей доход деятельности:

-в связи с выходом работника Колледжа на пенсию в размере одного оклада сотрудника с учетом районного коэффициента и северной надбавки;

-в связи с юбилейной датой работника Колледжа (50, 55, 60 лет) в размере одного оклада юбиляра;

- проработавшим в колледже 20, 25, 30, 35, 40 лет в размере одного оклада сотрудника.

10. Гарантии прав Совета трудового коллектива колледжа и профкома

10.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии Совета трудового коллектива колледжа и профкома, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий в деятельности представительных органов работников колледжа.

10.1.2. Предоставлять Совету трудового коллектива колледжа и профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав Совета трудового коллектива и профкома не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав Совета трудового коллектива и профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия, Совета трудового коллектива, профкома соответственно.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

10.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав Совета трудового коллектива и профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются.

10.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в колледже, по их заявлению освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящей профсоюзной организации.

10.3. Работа в составе Совета трудового коллектива и профкома признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Совета трудового коллектива колледжа и профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

12. Перечень локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

12.2. Положение об оплате труда.

12.3. Положением об особенностях оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

12.4. Соглашение об охране труда в колледже.

12.5. Положение по антикоррупционной политике.

12.6. Положение о комиссии по трудовым спорам.

