



И.о. директора ГБПОУ РО «РКМиА»  
колледжа

В.И. Деркачев

«27» ноября 2018 г.

Председатель Совета

М.С. Калько

«27» ноября 2018 г.

Председатель профкома

Н.А. Кирпач

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И АВТОСЕРВИСА»  
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

с 01.01.2019 г. по 31.12.2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 10187/19-282

от 13.03.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Ростов-на-Дону  
2018 г.

НАЧАЛЬНИК СЛУЖБЫ ДЕМОГРАФИИ  
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ  
Н.Е. МОРОЗОВА

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Настоящий Коллективный договор заключен между руководством государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовским колледжем металлообработки и автосервиса», в лице директора, действующего на основании Устава колледжа, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ» и Советом трудового коллектива, в лице председателя, действующего на основании Положения о Совете трудового коллектива, именуемый в дальнейшем «РАБОТНИКИ».

Коллективный договор составлен на основе предложений «РАБОТНИКОВ», заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-экономических, трудовых и профессиональных отношений между «РАБОТОДАТЕЛЕМ» и «РАБОТНИКАМИ» для согласования взаимных интересов сторон.

### **1.2 СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ**

Коллективный договор составлен согласно Трудовому Кодексу РФ, законам РФ: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Устава колледжа.

### **1.3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, Положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем Коллективном договоре приводятся также и основные Положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.4. СФЕРА И СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на штатных работников колледжа, чьи интересы представляет Совет колледжа. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2021 г. Договор считается пролонгированным по взаимному согласию сторон до заключения нового Коллективного договора.

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

## 1.5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе социального партнерства с соблюдением норм законодательства, полномочия представительства сторон, равноправия сторон в свободе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего договора.

Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей «РАБОТОДАТЕЛЯ» и Совета колледжа.

## 1.6. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

1.6.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает Совет колледжа полномочным представителем работников, так как решением собрания трудового коллектива Совет наделен правами представлять их интересы в области труда, условий найма, занятости, охраны труда и связанных с трудом социально-экономических отношений. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает за Советом колледжа преимущественное право на ведение переговоров по заключению Коллективного договора.

1.6.2. Совет колледжа обязуется содействовать обеспечению стабильной и эффективной работы в колледже соответствующими методами и средствами.

Стороны устанавливают в пределах колледжа социально-экономические гарантии работникам в соответствии с действующим законодательством и при наличии собственного ресурсного обеспечения, в том числе предоставляемого учредителем, местными органами государственного управления, спонсорами, расширяет их гарантии, что фиксируется в настоящем Коллективном договоре.

1.6.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором прав Совета и содействует его деятельности.

1.6.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и Совет колледжа доводят до сведения «РАБОТНИКОВ» текст Коллективного договора в двухнедельный срок после его подписания и обеспечивают гласность результатов его выполнения.

1.6.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора и систематически, не реже двух раз в год, контролируют их выполнение.

1.6.6. Стороны несут ответственность за соблюдением обязательств в порядке, установленном законом РФ «О Коллективных договорах и соглашениях».

1.6.7. Трудовые споры, возникающие между «РАБОТНИКАМИ» и «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, об условиях Коллективного договора и других соглашений о труде, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

1.6.8. Если в ходе переговоров по заключению Коллективного договора стороны не смогут прийти к соглашению по возникающим вопросам, ими составляется протокол разногласий. Подписание протокола разногласий является моментом окончания переговоров по заключению Коллективного договора. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров, а также его заключения и изменения в нем производятся в соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Прием на работу проводится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения «РАБОТНИКОВ» и «РАБОТОДАТЕЛЯ» в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовой кодекс РФ.

2.3. Если в трудовой договор включаются социально-бытовые вопросы, то они должны быть предварительно согласованы с Советом колледжа.

2.4. Трудовой договор – соглашение между «РАБОТОДАТЕЛЕМ» и «РАБОТНИКОМ», в соответствии с которым «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется предоставить «РАБОТНИКУ» работу по обусловленной трудовой функцией, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, Трудовой кодекс РФ раздел 3 глава 10 статья 56.

2.5. «РАБОТНИКИ» в своей производственной деятельности руководствуются Уставом колледжа, должностными инструкциями, приказами директора. Должностные инструкции работников колледжа согласовываются с Советом колледжа.

2.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» не вправе требовать от «РАБОТНИКОВ» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение «РАБОТНИКОВ» по сравнению с действующим законодательством, а также с Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2017-2019 годы и настоящим Коллективным договором.

2.8. Стороны договорились, что трудовой договор может заключаться при замещении временно отсутствующего работника и на вакантные должности, Трудовой кодекс РФ раздел 3 глава 10.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением, а также значительным уменьшением численности и штатов, рассматриваются согласно законодательству, Трудовой кодекс РФ раздел 3 глава 13 статья 82.

2.10. Расторжение трудового договора с «РАБОТНИКАМИ», высвобождаемыми в связи с сокращением численности штатов, проводится согласно законодательству, Трудовой кодекс РФ раздел 3 глава 13 статья 81.

Увольнение преподавателей, связанное с сокращением штатов по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ», допускается только после окончания учебного года.

2.11. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется не допускать необоснованного сокращения «РАБОТНИКОВ» колледжа.

2.12. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется при массовом увольнении заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет колледжа приказы о сокращении численности штатов, за 2 месяца – список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, Трудовой кодекс РФ раздел 3 глава 13 статья 82.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ раздел 7 глава 27 статья 179, преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста, непрерывно проработавшие в колледже более 15 лет.

2.14. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется содействовать «РАБОТНИКУ», желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

В целях реализации Указа президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», осуществлять мероприятия по организации профессионального обучения женщин, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.15. Для исключения конфликтных ситуаций «РАБОТОДАТЕЛЬ» и Совет проводят совместные консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд, согласно Трудовому кодексу РФ.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.14г. №1601г «О продолжительности рабочего времени педагогических работников» продолжительность рабочего времени для педагогических работников не более 36 часов в неделю, для остальных работников колледжа – 40 часов. Продолжительность рабочего времени и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается :

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- преподавателям организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Примечания :

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 – 2.7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы(перемены), динамическую паузу.
3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5. – 2.7. настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8. настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установ-

ленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 Приложения 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.2. Рабочее время педагогических работников регулируется графиком работы и расписанием учебных занятий.

3.3 Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с согласия Совета колледжа, по приказу «РАБОТОДАТЕЛЯ». Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

3.4 Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ раздел 4 глава 5 статьи 92, 93, в колледже может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени с оплатой за фактически отработанное время:

- для женщин, имеющих детей возрастом до 14 лет (инвалидов до 16 лет);
- для лиц, частично утративших трудоспособность;
- для лиц, где состояние рабочих мест, согласно аттестации, имеет заключение о неблагоприятных условиях труда;
- по уходу за больными родственниками.

Согласно поданному заявлению работника, с согласия Совета и «РАБОТОДАТЕЛЯ» на использование неполного рабочего времени, издается приказ по колледжу.

## **4. ОТПУСКА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работник имеет право на оплачиваемый ежегодный отпуск, Трудовой Кодекс РФ глава 19 статья 114.

4.2. График предоставления отпусков утверждается «РАБОТОДАТЕЛЕМ» по согласованию с Советом колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Трудовой кодекс РФ статья 123.

График отпусков обязателен как для «РАБОТОДАТЕЛЯ», так и для «РАБОТНИКОВ». О времени начала отпуска «РАБОТНИК» должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3. «РАБОТНИКАМ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, продолжительность трудового отпуска педагогических работников – 56 календарных дней.

4.4. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности «РАБОТНИКА», при выполнении государственных или общественных обязанностей и в др. случаях, предусмотренных законодательством, Трудовой кодекс РФ глава 19 статья 124.

В случае болезни «РАБОТНИКА» в период трудового отпуска, отпуск продлевается по заявлению «РАБОТНИКА» на количество календарных дней по болезни.

4.5. По соглашению между «РАБОТНИКОМ» и «РАБОТОДАТЕЛЕМ» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв «РАБОТНИКА» из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору «РАБОТНИКА» в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, Трудовой кодекс РФ глава 19 статья 125.

4.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению «РАБОТНИКА» (при наличии средств фонда оплаты труда), Трудовой кодекс РФ статья 126.

4.7. Оплата за трудовой отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.8. Стороны договорились, что «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется по согласованию с руководителями структурных подразделений предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году, Трудовой кодекс РФ глава 19 статья 128.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что «РАБОТНИК» имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы по заявлению:

- регистрация брака до 5 календарных дней;
- смерть родственников до 5 календарных дня;
- рождение ребенка до 5 календарных дней.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязан обеспечить:

- безопасность «РАБОТНИКОВ» при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования в соответствии с действующими нормативными документами;
- проведение ежегодной диспансеризации (профосмотр);
- средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- соответствие рабочих мест требованиям охраны труда;



- режим труда и отдыха «РАБОТНИКОВ» в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

- приобретение за счет собственных средств спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты и их выдачу;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях в процессе теоретических и практических занятий;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах, проверку знаний по охране труда, безопасные методы и приемы выполнения работ;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение оценки условий труда на рабочих местах только в форме специальной оценки условий труда. Порядок для данной процедуры прописан в Законе от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н;

- информирование «РАБОТНИКОВ» об условиях работы и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление «РАБОТНИКОВ» с требованиями охраны труда.

5.2. В случае грубых нарушений со стороны «РАБОТОДАТЕЛЯ» нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения «РАБОТНИКОВ» необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает угрозу работоспособности и здоровью работников, последние вправе отказаться от выполнения работы, Трудовой кодекс РФ глава 36 статья 220.

5.3. В холодный период времени при температуре в аудиториях и на рабочих местах ниже 17 градусов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. При температуре ниже 13 градусов работа прекращается, с сохранением заработной платы «РАБОТНИКАМ».

5.4. «РАБОТНИК» обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу обследования), Трудовой кодекс РФ глава 34 статья 214.

5.5. Для проведения мероприятий по улучшению условий труда «РАБОТОДАТЕЛЬ» выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, Трудовой кодекс РФ глава 36 статья 226.

5.6. Совет колледжа совместно с первичной профсоюзной организацией обязан:

- осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами;
- заслушивать отчеты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и санитарии не менее одного раза в полугодие;
- способствовать реализации принимаемых «РАБОТОДАТЕЛЕМ» мер по улучшению условий труда и быта;
- оказывать «РАБОТОДАТЕЛЮ» помощь по укреплению производственной дисциплины;
- осуществлять контроль за обеспечением режима рабочего времени, предоставлением очередных и дополнительных отпусков, использованием льгот, обеспечением «РАБОТНИКОВ» спецодеждой и средствами индивидуальной защиты;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов «РАБОТНИКОВ»;
- использовать все формы информационного обеспечения в целях полного информирования «РАБОТНИКОВ» о деятельности сторон настоящего договора;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- выплачивать денежную компенсацию расходов в размере 50% стоимости санаторно-курортной путевки в санаториях, профилакториях, базах отдыха, пансионатах, находящихся в государственной собственности Ростовской области, или доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности Ростовской области.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА – ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Оплата труда «РАБОТНИКОВ» всех категорий производится согласно Трудовому кодексу РФ раздел 6 глава 20, 21, Областному закону «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности государственных органов Ростовской области» и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области, постановлению Правительства Ростовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей.

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет областных и внебюджетных средств. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

6.3. Максимальный размер заработной платы не ограничивается.

6.4. Размер премирования руководителя не ограничен, но среднегодовая сумма дохода руководителя не должна превышать 4-х кратного среднего дохода «РАБОТНИКОВ» по учреждению.

6.5. Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются в связи с праздничными днями, юбилейными датами (55-летие, 60-летие со дня рождения), с уходом на пенсию до 100% должностного оклада.

6.6. Единовременное пособие в размере двух должностных окладов выплачивать работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию.

6.7. Надбавка за квалификацию устанавливается при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, мастерам производственного обучения при выполнении преподавательской работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения.

6.8. Установить доплату преподавателям за совмещение профессии отсутствующего мастера п/о с учетом коэффициента трудового участия до 50% должностного оклада. Установить доплату рабочим-повременщикам за совмещение профессий с учетом коэффициента трудового участия до 50% должностного оклада.

6.9. Вознаграждения работникам производить в соответствии с утвержденными в колледже Положениями.

Материальное поощрение осуществляется за выполнение следующих показателей:

- обеспечение качественной подготовки учащихся в соответствии с требованиями учебных планов и программ;
- высокие показатели в воспитательной работе;
- качественную и своевременную сдачу отчетности финансово-хозяйственной деятельности;
- применение прогрессивных форм труда.

Максимальный размер вознаграждения, начисленного по итогам за месяц одному работнику, в том числе и директору не может превышать должностного оклада.

6.10. Работники колледжа могут премироваться разовыми премиями:

- за выполнение плана приема и выпуска учащихся;
- за своевременную и качественную подготовку колледжа к новому учебному году;
- за участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях;
- за участие в технических и предметных конкурсах и выставках;
- по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Максимальный размер премии не может превышать должностного оклада.

Источниками средств материального поощрения, премирования являются как средства областного бюджета в пределах выделенных лимитов, так и средства от внебюджетной деятельности.

6.11. Выплата материальной помощи на лечение, выплата материальной помощи в связи со смертью близких родственников работника до двух должностных окладов.

6.12. При согласовании с председателем Совета колледжа в Положении о премировании, доплатах, надбавках, можно вносить дополнения в течение действия договора.

6.13. В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ за ненормированный рабочий день предоставлять дополнительный отпуск главному бухгалтеру в количестве 14 календарных дней.

Расчет отпуска главного бухгалтера 28 календарных дней + 14 календарных дней дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – итого 42 календарных дня.

6.14. Производить выплату заработной платы работникам 2 раза в месяц в следующие сроки:

аванс – 25 числа (ежемесячно)

окончательный расчет – 9 числа (ежемесячно)

при условии поступления средств от учредителя.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

По заявлению работника заработная плата может быть выплачена ранее установленных сроков.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, профкома.

6.15. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 142 ТК РФ). Итак, в связи с задержкой выдачи заработной платы работодателю грозит привлечение:

- к материальной ответственности, которая подразумевает выплату работнику компенсации;
- к административной и уголовной ответственности.

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ «РАБОТНИКОВ»**

7.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» является страхователем всех «РАБОТНИКОВ» в территориальном Фонде обязательного медицинского страхования и обязуется согласованными действиями с руководством Фонда добиваться гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и социальных услуг, предоставляемых каждому работнику в соответствии с Программой обязательного медицинского страхования.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2021 года.

8.2. При необходимости приведения Положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

8.4. Права и обязанности сторон, вытекающие из Коллективного договора, не урегулированные в нем, а также дополнения и изменения к Коллективному договору, определяются в дополнительных соглашениях.

8.5. Все споры и разногласия, которые возникают между участниками настоящего договора, должны по возможности решаться путем переговоров.

8.6. Текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения всех «РАБОТНИКОВ» колледжа не позднее 15 дней до его подписания, после обсуждения на общем собрании коллектива и согласования с первичной профсоюзной организацией.

8.7. Совет обязуется разъяснять «РАБОТНИКАМ» Положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

8.8. Контроль по исполнению Коллективного договора осуществляют обе стороны.

8.9. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.