

## Дополнительное соглашение № 1

о внесении изменений в коллективный договор Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А.М.Серебрякова» (ОГБПОУ «РК»).

01 ноября 2019 г.

г. Ряжск

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А.М.Серебрякова», именуемое в дальнейшем «Исполнитель», в лице директора Ухвачева Анатолия Васильевича, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и работники ОГБПОУ «РК» в лице представителя Фомичева Александра Петровича, избранного работниками, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны» в связи с приведением коллективного договора в соответствие с нормативно-правовыми актами трудового права, в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений ОГБПОУ «РК», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, регистрационный номер 394 от 28.10.2019 г. внести изменения:

1. Подпункт б) пункта 2.18 раздела II «Трудовой договор» коллективного договора в части установления права работодателя изменять нагрузку в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, отмена занятий в связи с карантином и в других случаях;

дополнить словами «требуется письменное согласие работника» и изложить в следующей редакции:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (требуется письменное согласие работника);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, отмена занятий в связи с карантином и в других случаях (требуется письменное согласие работника).

2. Абзац 1 пункта 5.13. раздела V. «Рабочее время и время отдыха» исключить из коллективного договора.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано <u>08.11.2019</u>
№ <u>407</u> <u>Коллективное А.О.</u>





## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ряжский колледж имени Героя Советского Союза А.М. Серебрякова» (далее - Колледж), юридический адрес: 391960, Рязанская область, Ряжский район, г. Ряжск, ул. М. Горького, д. 115 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей,

с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора Колледжа Ухвачева Анатолия Васильевича, действующего на основании Устава;

- работники в лице представителя Фомичева Александра Петровича, избранного работниками.

1.3. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора утверждается общим собранием трудового коллектива и должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В случае ухудшения финансового состояния учреждения после принятия коллективного договора работодатель может выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на общем собрании трудового коллектива.

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

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а так же соответствующими органами по труду.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается с работниками, занимающими научно-педагогические должности, а также с другими категориями работников в случаях, когда трудовые отношения с ними не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ ст. 59 ТК РФ.

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

2.4. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ч. 1 ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в

Колледже.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Колледжа.

2.13. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.17. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.20. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.21. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязуется предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два

месяца до увольнения.

4.6. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.7. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю;

5.2.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

5.2.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.2.3. Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, - не более 36 часов в неделю;

5.2.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором или путем заключения отдельного дополнительного соглашения к трудовому договору с письменного согласия работника. Настоящим трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

5.2.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Колледжа.

5.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя.

5.7. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -1 день;

- для проводов детей для прохождения срочной воинской службы в ряды Вооруженных Сил РФ -1 день.

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Министерством просвещения Российской Федерации.

5.11. Общим выходным днем для педагогических работников является воскресенье. Отдельным категориям работников второй выходной день при шестидневной рабочей неделе Колледжа может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

В дни работы к дежурству по Колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия

5.14. Работнику на основании письменного заявления может быть представлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

## **VI. Оплата труда.**

6.1. Заработная плата Работников Колледжа устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами колледжа, условиями трудового договора.

6.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях)

(22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца) с выдачей расчетного листка.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

6.3. Должностные оклады руководителям физвоспитания, преподавателям – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачивается с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

6.4. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличными через кассу Колледжа;
- перечислением на счет Работника в банке.

При выдаче зарплаты наличными через кассу заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

6.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность на невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

6.7. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков Работников, который находится в отделе кадров и утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

- при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается в соответствии с действующим законом;
- при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.149, 154 ТК РФ);

- оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Всем категориям Работников колледжа, работающим в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам.

Основанием для установления надбавок являются:

- результаты аттестации рабочих мест;
- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда;
- приказ Директора Колледжа по представлениям руководителей подразделений.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года инженером по охране труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от подразделений.

6.11. Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из областного бюджета и внебюджетных средств.

Предусмотреть для целей налогообложения прибыли колледжа расходы в виде сумм доплаты работникам до фактического заработка при временной утрате нетрудоспособности, а также налогообложение данных выплат ЕСН и НДФЛ.

6.12. Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок.

Выплата депонированных сумм производится в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса, стипендии.

6.13. Бухгалтерия определяет сроки выдачи, денежных средств работникам, обучающимся по всем видам платежей. Информация вывешивается у касс и доводится до сведения Работников, Обучающихся. Выдача денежных средств через кассу (в зависимости от вида выплат) производится индивидуально.

6.14. Работодатель, исходя из финансового положения, оказывает материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению Работника, ходатайству руководителя подразделения, Совета Колледжа, иного органа.

6.15. Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Аванс выдается по распоряжению директора, на основании письменного заявления Работника, при условии отсутствия у него задолженности по предыдущим

авансам.

6.16. Администрация проводит поощрение и премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда».

6.17. Моральные поощрения осуществляются в форме:

- объявления благодарностей;
- награждения почетными грамотами;
- награждение нагрудными знаками «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и др.
- присвоения почетных званий «Заслуженный учитель» и др.

В соответствии с нормативными документами Министерства образования и молодежной политики Рязанской области перечисленные виды поощрений выполняются по представлению Совета колледжа.

Администрация принимает предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения работников колледжа, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы.

6.18. Стимулирующие выплаты к заработной плате устанавливаются работникам колледжа в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, «Положением об оплате труда» и другими нормативными документами.

Суммарные размеры доплат и надбавок предельными величинами не ограничиваются. Они устанавливаются на срок выполнения конкретного задания или на квартал, полугодие, год или до изменения условий труда.

6.19. С целью материального стимулирования администрация производит премирование работников колледжа в соответствии с «Положением об оплате труда».

6.20. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

## **VII. Финансы колледжа.**

7.1. Источниками финансирования Колледжа являются:

- средства областного бюджета Рязанской области, с целью обеспечения выполнения государственного задания в рамках установленных контрольных цифр приёма;
- внебюджетные средства;
- средства, получаемые от осуществления различных видов предпринимательской деятельности, в том числе платные образовательные услуги.
- работа, связанная с арендой;

- иной, не запрещенной законом предпринимательской деятельности;
- добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц;
- другие законные поступления.

7.2. Целью финансовой политики колледжа является обеспечение:

- государственного образовательного стандарта в рамках устанавливаемых заданий (контрольных цифр);
- выплаты заработной платы в размерах не ниже установленной законодательством с учетом доплат, устанавливаемых коллективным договором;
- создания необходимой материально-технической базы;
- социального развития Колледжа и материального стимулирования его работников.

Бюджетные средства, выделяемые на оплату труда, расходуются в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда. Порядок расходования бюджетных средств определяется нормативными документами и приказами директора Колледжа.

7.3. Определение нормативов распределения средств, поступающих от предоставления платных образовательных услуг и других видов деятельности Колледжа, производится в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Колледжа. Порядок расходования внебюджетных средств определяется нормативными документами, Положением о расходовании внебюджетных средств и приказами директора Колледжа.

7.4. Работодатель обязуется информировать Работников о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и специальной обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Ежегодно информировать коллектив Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Работодатель и работники соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано 75 лист(ов)

Директор Областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения

«Рязанский колледж имени I ероя Советского  
Союза А.М.Серебрякова»

А. В. Ухвачев

