

**Принят**  
**Конференцией педагогических работников,**  
**представителей других категорий работников**  
**и обучающихся**  
**Профессиональной образовательной организации**  
**автономной некоммерческой организации**  
**"Колледж культуры и спорта"**

**" 28 " августа 2023 г.**

**Председатель Конференции**  
**Директор ПОО АНО ККС**



**Л.Д. Истомин**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Профессиональной образовательной организации**  
**автономной некоммерческой организации**  
**"КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА"**

**Срок действия с 28.08.2023 г. по 28.08.2028г.**

**Москва**  
**2023**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в Профессиональной образовательной организации автономной некоммерческой организации "Колледж культуры и спорта" (далее – ПОО АНО ККС) в лице директора Баскакова Владимира Леонидовича, действующего на основании Устава, с одной стороны и Работниками ПОО АНО ККС на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор Колледжа заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (со всеми изменениями и дополнениями);
- Постановлениями Правительства РФ;
- Уставом ПОО АНО ККС, иными законодательными и нормативными правовыми актами и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Колледже,
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа,
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников,
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

В колледже создан совет трудового коллектива и избран его председатель, который является непосредственно представителем работников колледжа при ведении переговоров и заключении новых соглашений, при установлении условий работы, при контроле соблюдения законодательства о гарантиях работающих, о правах, льготах и охране труда, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы в области и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Представителем трудового коллектива является председатель совета трудового коллектива – Профессиональной образовательной организации автономной некоммерческой организации "Колледж культуры и спорта".

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники (трудовой коллектив) – лица, работающие по трудовому договору или эффективному контракту в Колледже.

Работодатель – Профессиональная образовательная организация автономная некоммерческая организация "Колледж культуры и спорта" (сокращенное наименование – ПОО АНО ККС) в лице директора Баскакова Владимира Леонидовича.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе принципов соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, реальности обеспечения принимаемых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора и систематического контроля хода их выполнения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются:

а) 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.

б) деятельность представителей работников, направленная на защиту интересов и прав работников колледжа, контроль создания надлежащих производственных и социальных условий;

в) соответствующие законодательству положения об условиях и охране труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией ПОО АНО ККС;

Представитель работников, со своей стороны, обязуется содействовать эффективному процессу функционирования колледжа в рамках стоящих перед ним задач.

Представитель работников способствует урегулированию конфликтов, возникающих из-за требований работников по вопросам, выходящим за рамки согласованных норм.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников Колледжа;
- на членов семей работников Колледжа - в части специально оговоренных льгот.

1.6. Настоящий коллективный договор принимается Конференцией педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Колледжа, вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение пяти лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней в течение срока действия настоящего договора, подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти и Уставом ПОО АНО ККС.

1.7. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора Работодатель регистрирует его в установленном в Колледже порядке.

1.8. Стороны в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников Колледжа. С этой целью текст коллективного договора помещается в библиотеке Колледжа и в отделе кадров и делопроизводства.

1.9. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора и/или эффективного контракта и прекращения полномочий директора.

1.11. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций Колледжа и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, который закрепляется в локальных нормативных правовых актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом Колледжа, и с учётом мнения или по согласованию с советом трудового коллектива Колледжа.

1.14. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно

участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.15. Обеспечение гласности выполнения данного коллективного договора.

1.16. Администрация и представитель работников считают своей основной задачей обеспечение подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с установленными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, развитие научной и материально-технической базы колледжа, защиту жизненных интересов преподавателей, работников, создание благоприятных условий для их труда, жизни, отдыха, занятий спортом и медицинского обслуживания, защиту экономических и социальных прав и интересов всех членов трудового коллектива колледжа.

1.17. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

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

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

- в период действия Коллективного договора **Работодатель** не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;
- **Совет трудового коллектива**, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Колледжем и работником возникают на основе трудового договора и/или эффективного контракта, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (в т.ч. с научно-педагогическими и научными работниками), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Экземпляры трудового договора хранятся у Работодателя, в Первом отделе, в отделе кадров и у Председателя трудового коллектива, а также текст Трудового договора размещается на официальном сайте Колледжа. Каждый экземпляр Трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

**2.2. На последнем листе Трудовом договоре указываются:**

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

В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в конкретном филиале, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой

Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре.

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

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных;

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;

- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным

договором.

2.6. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством или эффективный контракт. *Эффективный контракт* - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.8. При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в колледже (договор об обучении и др.).

Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью.

### **2.9. Работодатель обязуется:**

Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и настоящим договором.

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

Выполнять условия заключенного трудового договора.

Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника колледжа) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и Трудового кодекса РФ.

Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

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

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием представителя совета трудового коллектива. При необходимости и/или по инициативе совета трудового коллектива эти вопросы рассматриваются на конференции Работников.

Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях – соответственно, не позднее, чем за два месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней, или 100 и более Работников в течение 90 дней.

В случае массового увольнения уведомлять об этом совет трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить совету трудового коллектива планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства если таковые имеются.

При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

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

Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за

исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

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

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

Проводить совместно с советом трудового коллектива взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых Работников с сохранением всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа, либо в связи с сокращением численности или штата работников Колледжа выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития колледжа.

Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года.

Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.

Обеспечивать совместно с Советом трудового коллектива оказание бесплатной юридической помощи Работникам по вопросам, связанным с трудовыми отношениями с



Работодателем, в том числе по вопросам исполнения настоящего договора.

С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и Совет трудового коллектива организуют и проводят учебу руководителей подразделений всех уровней.

Работодатель совместно с Советом трудового коллектива в целях повышения эффективности труда и поощрения Работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
- рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками (ст. 370 ТК РФ).

### 3. Охрана труда

3.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном Уставом Колледжа:

- Положение об охране труда, в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- Положение о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда и о последующей сертификации организации работ по охране труда;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- План мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с перечнем должностей и работ;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе необходимый температурный режим в помещениях и санитарно-гигиенические условия труда;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение медицинских осмотров обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

(обследований) за счёт собственных средств работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случаях необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения совета трудового коллектива Колледжа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой деятельности Колледжа (ст. 212 ТК РФ).

3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- избрать и организовать деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ в структурных подразделениях Колледжа;
- разработать и представить на утверждение Совета Колледжа положение об уполномоченных по охране труда;
- постоянно, по отдельному плану, осуществлять общественный контроль состояния охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях совета трудового коллектива или общих собраниях работников Колледжа и структурных подразделений;
- осуществлять выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- осуществлять общественный контроль за обязательным социальным страхованием работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- содействовать ознакомлению работников с требованиями охраны труда;
- содействовать наличию комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

3.4. Стороны обязуются:

- подготовить график аттестации рабочих мест и постоянно проводить ее в установленные сроки, с последующим обсуждением ее итогов.

3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обследования.

3.6. В Колледже обеспечиваются следующие гарантии прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ). При отсутствии такой работы время простоя оплачивается в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 157 ТК РФ).

- В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от него исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 157, 220 ТК РФ).

3.7. В Колледже создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве не менее 3 человека.

#### **4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации**

4.1. Оплата труда работников Колледжа устанавливается:

- на основании ТК РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- на основании отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также размеров должностных окладов работников Колледжа;
- в соответствии с Постановлениями Правительства РФ в части обязательных надбавок и доплат отдельным категориям работников;
- в соответствии с Положением об оплате труда работников (приложение № 2 к настоящему Договору).

4.2. Система и формы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст.144 ТК РФ).

4.3. Дополнительная оплата труда (доплата) работникам осуществляется:

- за выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх установленных норм – в форме почасовой оплаты труда;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон и на основании письменного согласия работника (ст. 60.2, 151 ТК РФ);
- в иных случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
  - при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий;
  - при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при сверхурочной работе; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, для которых установлен сменный график работы);
  - при работе в ночное время (за исключением работников, для которых установлен сменный график работы).

4.5. Направление работника на спортивные соревнования, олимпиады, смотры, экологические акции, концерты, фестивали музыки и кино на культурно-просветительские и иные мероприятия, проводимые с участием Колледжа, не является служебной командировкой, оформляется приказом директора с сохранением средней заработной платы по Колледжу.

4.6. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится только в денежной форме (ст.131 ТК РФ). Выплата заработной платы работникам осуществляется один раз в месяц: в течение 3-х дней начиная с 5 числа месяца, и в течении 3-х дней.

4.7. 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 по форме расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.9. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.10. Работодатель и (или) представители администрации Колледжа, допустившие по своей вине задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ТК РФ (ст. 142 ТК РФ).

4.11. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при использовании личного имущества работника;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.11.1. Расходы по найму жилого помещения в месте командировки возмещаются командированному работнику со дня прибытия и по день выезда в размерах, определяемых положением о **финансировании командировок** в Колледже. При командировках своих работников возмещение расходов по найму жилого помещения осуществляется Колледжем за счет собственных средств.

Оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами.

4.12. Выплаты социального характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

4.13. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;

- постановкой Колледжа на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой), страховых взносов в размерах и сроки установленные налоговым законодательством Российской Федерации.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

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

Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;
- для Работников, являющихся инвалидами I и II групп – не более 35 часов.

Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Советом трудового коллектива. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке.

Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом в объеме не превышающем 720 часов.

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

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических,

методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- самообразованием;

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию.

В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы Колледжа.

Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

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

Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести

месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

В соответствии с законодательством некоторым категориям Работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

Категории Работников, которым по условиям трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются в Приложении № 5.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением дневного заработка в следующих случаях:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- при регистрации брака или регистрации брака детей Работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – 1 день.

Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и работодателем.

Стороны договорились, что работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ, следующим Работникам:

- работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой

деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;

- техническим исполнителям – до 30 календарных дней в году;

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

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;

- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

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

Оплачиваемый длительный отпуск (сроком до одного календарного года) может предоставляться по решению Совета Колледжа для завершения работы над диссертацией (по рекомендации учёного совета ВУЗа за которым закреплен соискатель, в которой должны быть указаны рекомендуемые сроки длительного отпуска для завершения работы и представления её к защите) или для написания учебного пособия, монографии (по рекомендации научно-методического совета колледжа). Размер оплаты в период длительного отпуска определяется советом колледжа с учетом финансовых возможностей Работодателя.

Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;

- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;

- длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;

- в период длительного отпуска Работник пользуется социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

Работодатель по предложению Совета трудового коллектива устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для Работников колледжа, за исключением Работников, занятых в учебном процессе, и Работников, имеющих сменный график работы (задействованные сотрудники в дополнительном образовании, сторожа)

## 6. Оплата труда

**Система оплаты труда работников** Колледжа регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

в) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации -



различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

г) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**Установление и изменение системы оплаты труда** работников колледжа осуществляются с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения совета трудового коллектива колледжа;

- порядка аттестации работников колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

#### **Работодатель обязуется:**

- Включить в Положение «Об оплате труда работников ПОО АНО ККС условия оплаты труда, которые свойственны только работникам колледжа, а также обязательно устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечить достижение необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников колледжа за счет перераспределения средств в структуре ФОТ;
- соблюдать обязательные условия трудового договора, заключаемого педагогическим работником, в части оплаты его труда, в том числе размера его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

Оплата труда работников ПОО АНО ККС производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ПОО АНО ККС (Приложение №2).

Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой колледж отнесен по объемным показателям деятельности.

Размер оплаты труда работников колледжа определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые оклады специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.

Тарификация работ, присвоение разрядов, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами колледжа самостоятельно, прописываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) в декларативной форме.

#### **Основные условия оплаты труда в колледже:**

Заработная плата (оплата труда) всех категорий работников колледжа состоит из гарантированной (фиксированной) и стимулирующей (переменной) частей.

#### **Гарантированная часть** оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада с помощью

повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;

- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа;

- стимулирующих выплат, установленных локальными нормативными актами колледжа.

Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих ПКГ. Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику колледжа за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением "Об оплате труда работников ПОО АНО ККС".

Сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы (базовая часть фонда оплаты труда) составляет не менее 60 - 70% от общего фонда оплаты труда колледжа.

**Ограничение удержаний из заработной платы** регламентируется статьей 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

**Расчет средней заработной платы работника** производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями 11 ноября 2009 г., 25 марта 2013 г., 10 июля, 15 октября 2014 г..)

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

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

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

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

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

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

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

Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам Заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим Законодательством.

При выплате заработной платы работнику вручается **расчетный листок**, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

Работникам, осуществляющим преподавание непосредственно на базах практического обучения, устанавливаются компенсационные выплаты, связанные с опасными для здоровья условиями труда. Выплаты производятся за фактически отработанное время непосредственно на базах практического обучения. Перечень баз практического обучения, на которых работники имеют право на указанные повышения и размер компенсационных выплат, утверждается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива в приложении к настоящему Коллективному договору.

Порядок установления и размеры компенсационных выплат работникам, связанным с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в Приложении к настоящему Коллективному договору.

Учет времени занятости во вредных условиях труда постоянно работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работникам, выполняющим работы, включенные в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

**- За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:**

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

- Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

- Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

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

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

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением устанавливаются:

- Работникам, заключившим письменный договор с колледжем о полной материальной ответственности;

- За кураторство студенческой группы. Компенсационная выплата за кураторство учебных групп педагогическим работникам производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском

- За проверку письменных работ преподавателям:

- русского языка, литературы;

- математики;

- иностранных языков (английского, немецкого);

- химии, физики, биологии;

- Преподавателям:

- за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями;

- за дополнительную работу по выполнению особо важного (сложного) задания (работы), связанного с образовательным процессом, на срок их проведения;

- за дополнительную работу по заведованию очным, очно-заочным (вечерним), заочным отделением по специальности (за контингент, превышающий нормативный показатель);
- за исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии;
- за дополнительную работу членам приемной комиссии (по представлению ответственного секретаря);
- за руководство НИРС.

Компенсационные выплаты за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника

- За фактическое превышение количества обучающихся в группе (более 25 человек) не более чем на 5 человек, устанавливается выплата в размере 10% от соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой группе, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

- За фактическое превышение количества обучающихся в группе (более 25 человек) более чем на 5 человек, устанавливается выплата в размере 15% от соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой группе, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

- За фактическое превышение количества обучающихся в подгруппе (более 9 человек в подгруппе, при разделении группы на 3 подгруппы и более 13 человек при разделении группы на 2 подгруппы) – 10% соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой подгруппе, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

#### **Повышающие коэффициенты:**

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам следующих профессионально-квалификационных групп:

- руководители, специалисты и служащие в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие культуры в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие физической культуры и спорта в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие медицинских подразделений в сфере образования
- общепрофессиональные профессии рабочих в сфере образования.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Педагогическим работникам, впервые приступившим к трудовой деятельности в колледже, устанавливается персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором колледжа (руководителем филиала) в отношении конкретного работника персонально и вносится в трудовой договор или приложение к нему, в соответствии с положением об оплате труда. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Педагогическим работникам колледжа, реализующим профессиональные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу - 0,20, согласно тарифной сетки штатного расписания.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за реализацию профессиональных программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент в размере - 0,20, за особые условия труда в колледже, как учреждении, реализующем профессиональные программы углубленной подготовки, предусмотрен Работникам следующих профессионально- квалификационных групп:

- руководители, специалисты и служащие в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие культуры в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие физической культуры и спорта в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие медицинских подразделений в сфере образования;

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

#### **Стимулирующая (переменная) часть заработной платы:**

Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов:

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

Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (месяц, квартал, семестр, год и др.);
- временные (разовые) стимулирующие выплаты, образующие переменную часть заработной платы.
- Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням ПКГ в процентах, коэффициентах к окладам (должностным окладам) ставкам или в абсолютных размерах;
- Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах части субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, установленной на оплату

труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников

- Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу директора колледжа на основании Положения «Об оплате труда в ПОО АНО ККС» заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений колледжа, начальникам отделов и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

б) по приказу директора колледжа на основании решения комиссий по распределению стимулирующего ФОТ из стимулирующего ФОТ:

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

**Стимулирующие выплаты по итогам работы** устанавливаются для каждой категории работников колледжа в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании критериев эффективности деятельности по каждой категории работников за предшествующий период - квартал, полугодие/семестр, год. Установление стимулирующих выплат работникам колледжа по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, образованной в колледже, с обязательным участием в ней представителя Совета трудового коллектива.

Предусмотренные в настоящем разделе выплаты стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) устанавливаются на основе балльной системы показателей. При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;

- для работника определяются баллы согласно перечню показателей эффективности деятельности, находится их общая сумма;

- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в колледже;

- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

Выплата производится ежемесячно в течение семестра на основании приказа директора.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не устанавливаются работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания в течение предшествующего периода (за который они установлены).

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед колледжем, и принятых в связи с этим обязательств. Размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется приказом директора (руководителей структурных подразделений – филиалов, в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается характеристика выполненной работы и предложение о размере стимулирующей выплаты каждому работнику.

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе (ПКГ) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В структуре стимулирующих выплат этот вид выплат должен составлять до 60%.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** могут быть установлены за:

• выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;



- реализацию отдельных видов деятельности;
  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
    - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
    - успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
    - интенсивный труд;
    - интенсивность, сложность, напряженность и специальный режим работы
- устанавливаются выплаты заместителям директора, заведующим отделениями по специальностям, начальникам и заведующим отделами (размеры конкретизируются в трудовых договорах);
- штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук;
  - штатным работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и здравоохранения («Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» и др.)
  - штатным работникам за интенсивный труд при выполнении месячной педагогической нагрузки, превышающей 20% установленной тарификацией пед.нагрузки (из расчета на месяц);
    - подготовку статей в научной периодике;
    - подготовку публикаций со студентами;
    - подготовку учебников и учебных пособий;
    - подготовку учебных и научно-методических пособий, монографий;
    - подготовку рабочих программ;
    - подготовку диссертантов, основным местом работы которых является колледж;
    - подготовку выступлений на форумах и конференциях различных уровней;
    - подготовку патентов на изобретение, полезную модель;
    - разработку программы для ЭВМ или базы данных;
    - очное участие в международной научной конференции с публикацией доклада;
    - выполнение НИР в рамках научных программ, грантов, региональных программ и программ других ведомств, внутриколледжских грантов и тем, выполняемых под руководством работника;
    - подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
    - награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой;
    - использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка;
    - международную аккредитацию образовательных программ;
    - общественную аккредитацию образовательной программы.
    - другие мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа колледжа на рынке образовательных услуг, среди населения, среди учреждений здравоохранения, особо важные и срочные работы, за интенсивность работ по группам должностей работников с учетом качественных и количественных характеристик выполняемой работы с указанием периода.

В качестве показателей для выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим разделом, принимаются только те публикации и другие результаты, в авторских реквизитах которых в качестве места работы указан ПОО АНО ККС.

Исключением могут быть только случаи, когда отсутствие информации о месте работы автора является правилом публикации в данном издании.

**Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с представителем трудового коллектива в виде премий или единовременных выплат в случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской

Федерации, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения ведомственными наградами (почетными грамотами МЗ РФ, МОН РФ, почетными знаками), награждения орденами и медалями Российской Федерации;

- награждения Почетной грамотой департамента образования и науки Москвы;
- награждения Почетной грамотой колледжа, Благодарственным письмом колледжа;
- в иных случаях.

**Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в колледже** устанавливаются работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров. Размер выплат устанавливается в размерах:

- при стаже работы в колледже 3 года – 10% от должностного оклада;
- при стаже работы в колледже 5 и более лет – 20% от должностного оклада.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в колледже не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

Вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы в колледже учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов на условиях почасовой оплаты труда) в колледже в течение 3-х лет и устанавливается стимулирующая выплата 10%.

Единовременная стимулирующая выплата за выслугу лет (за стаж непрерывной работы в колледже) устанавливается работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров при стаже от 5-ти лет и выше.

**Иные поощрительные выплаты** устанавливаются работникам колледжа приказом директора, по представлению комиссии по социальному страхованию в комиссию по распределению стимулирующего ФОТ в виде социальных выплат согласно Коллективного договора.

Размер социальных выплат согласно Коллективного договора устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

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

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

Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

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

## **7. Социальные гарантии и социальная сфера**

Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда Работников являются:

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

- повышение качества и доступности питания.

Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в колледже объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурной и оздоровительной сферы производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Работодатель и Совет трудового коллектива направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, Работников колледжа и членов их семей.

Работодатель обязуется:

При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а в случае если указанный Работник проработал в Колледже более 10 лет – в размере двух средних месячных заработков.

Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в колледже, разовую материальную помощь в размере 50 000 рублей (без учета НДФЛ) и оплачивать расходы на погребение в сумме не более 50 000 рублей.

Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников колледжа (не более 10 000 рублей) и неработающих пенсионеров, проработавших в колледже не менее 10 лет (не более 3000 рублей).

При увольнении по инициативе Работника пенсионного возраста выплатить Работнику не менее двух должностных окладов при стаже работы в колледже свыше 10 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

Производить выплаты Работникам колледжа в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет для мужчин и женщин в размере не менее 2000 рублей.

Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п.4.30 настоящего Коллективного договора.

Осуществлять доплату в размере 200 рублей ежемесячно из внебюджетных средств Работникам трудоспособного возраста с целью компенсации расходов на транспорт в течение 10 месяцев, работающим пенсионерам – в размере 100 рублей ежемесячно в течение 7 месяцев. Правом на данную доплату пользуются Работники с заработной платой менее 6000 рублей.

С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и Работников колледжа возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

Создавать следующие условия для оздоровления Работников:

- долевое участие в оплате договоров ДМС (принятых в коллективе). Работодатель выплачивает застрахованному по КДМС Работнику компенсационную выплату в размере 500 рублей. Доверенный врач и Совет трудового коллектива проводит разъяснительную работу среди Работников об условиях программы ДМС. Списки застрахованных лиц на следующий год формируются доверенным врачом и Советом трудового коллектива на основании личного заявления Работника, которое подается Работником в Совет трудового коллектива до 1 июня текущего года. Работодатель до 20 июля (лучше до конца) текущего года заключает договор (контракт) на КДМС со страховой компанией (или несколькими компаниями) на следующий год;

- анализ заболеваемости Работников с временной утратой трудоспособности (полугодие, год) с последующим принятием мер по профилактике заболеваемости и оздоровлению

Работников;

Работодатель ежегодно (при наличии средств) перечисляет денежные средства за счет средств от приносящей доход деятельности на счет Совета трудового коллектива на согласованные Работодателем и Советом трудового коллектива мероприятия для реализации спортивно-массовой и культурно-воспитательной работы в коллективе в размере 50000 рублей.

Работодатель обязуется содержать здравпункты учебных корпусов, обеспечивать их необходимым оборудованием, мебелью, медикаментами.

Работодатель обеспечивает работу столовой для Работников и студентов. Режим работы столовой устанавливается с учетом мнения Совета трудового коллектива, за исключением случаев, когда организация питания осуществляется сторонней организацией (арендатором). Работодатель организует работу бракеражной комиссии по контролю качества продукции столовой. Работодатель производит оплату работы членов комиссии согласно Положению об оплате труда ПОО АНО ККС.

Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются:

Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню медицинского Работника, Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам колледжа.

Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников колледжа и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня;
- общеколледжные вечера отдыха, детский новогодний утренник, торжественные мероприятия;

- туристические поездки по историческим местам Москвы и Московской области, в театры, музеи и т.п.

Совет трудового коллектива обязуется:

Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

Выплачивать из средств бюджета Совета трудового коллектива материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников-членов Совета трудового коллектива:

- имеющих стаж в колледже не менее 10 лет;
- членам Совета трудового коллектива, председателям Совета трудового коллектива;
- активистам Совета трудового коллектива организации;

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании бюджета и утверждаются решением Совета трудового коллектива.

Выделять из своего годового бюджета на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, материальную помощь членам Совета трудового коллектива в соответствии с локальными актами Совета трудового коллектива и на осуществление программы поддержки ветеранов.

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

Стороны договорились:

• Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Совета трудового коллектива.

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

- Для финансирования данного Соглашения Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются привлекать средства Совета трудового коллектива организации, или изыскивать другие источники финансирования.

Работодатель оказывает материальную помощь Работникам колледжа в случаях:

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

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

Работодатель на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику.

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

Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами колледжа.

Работникам, проработавшим в колледже не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, и по дополнительной договоренности с Работодателем, Работодатель оплачивает обучение в размере 50-100% его стоимости (в зависимости от наличия средств, предусмотренных на эти цели и договора) из внебюджетных средств. В случае увольнения этих Работников без отработки (ранее, чем через три года после окончания обучения) они обязаны внести в кассу колледжа всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

Для Работников колледжа последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

Гарантии командированным Работникам:

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

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

При направлении преподавателя колледжа в длительные командировки для реализации учебного плана, ему возмещается стоимость проезда и суточные в размере 250 рублей производится оплата фактически выполненных педагогических часов, выплачивается разница между средней заработной платой за период командировки и фактом выполненных часов.

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

Работодатель ежегодно издаёт приказ, обеспечивающий дифференциальную компенсацию материальных затрат (квартирных, суточных), при командировании Работников колледжа на территории Российской Федерации.

## **8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и Трудового коллектива**

Представительным органом трудового коллектива в колледже выступает Совет трудового коллектива, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

Права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива колледжа определяются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом колледжа, настоящим Коллективным договором.

Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов Совета трудового коллектива колледжа при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Совет трудового коллектива представляет и защищает интересы коллективов работников подразделений колледжа, где есть члены Совета трудового коллектива.

Работодатель признает Совет трудового коллектива существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

Работодатель обязуется информировать Совет трудового коллектива:

- об экономическом положении колледжа;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий Работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа по инициативе Работодателя в случаях, не требующих согласования с Советом трудового коллектива.

Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии Совета трудового коллектива колледжа, способствовать ее деятельности, согласовывать с Советом трудового коллектива решения и документы, касающиеся:

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

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

**Работодатель совместно с Советом трудового коллектива обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:**

- комиссии по социальному страхованию;
- бракеражной комиссии по проверке работы столовых с целью обеспечения

студентов и Работников качественным питанием по доступным ценам и осуществления контроля за режимом работы;

- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по специальной оценке условий труда;
- комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- тарификационной комиссии;
- наградной комиссии;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

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

Совет трудового коллектива участвует:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов педагогических Работников, специалистов и служащих, ставок рабочих;
- в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета колледжа.

Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников колледжа.

Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива возможность использования:

- телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники и возможность пользоваться факсом;
- помещений для собраний, конференций, заседаний;

Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Размещать информацию о деятельности Совета трудового коллектива организации, нормативно-правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности, на сайте колледжа.

Работодатель осуществляет:

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

Работодатель признает работу в составе выборных Совета трудового коллектива органов значимой для деятельности колледжа и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров не освобождаются от основной работы. Участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном директором по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

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

предварительного согласования с Советом трудового коллектива.

Председателю Совета трудового коллектива за организацию и реализацию социальных программ колледжа устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств в размере 20% должностного оклада, председателям Совета трудового коллектива – в размере 10% должностного оклада

## **9. Организация и контроль за выполнением коллективного договора**

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора.

Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется руководителем подразделения, Советом трудового коллектива.

Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Совета трудового коллектива сотрудников. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте колледжа.

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

Работодатель и Совет трудового коллектива отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции Работников колледжа, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета колледжа по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этой же конференции стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

Общие собрания проводятся в присутствии Работодателя и председателя Совета трудового коллектива.

Совет трудового коллектива, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Совет трудового коллектива обязан делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок сообщить Совету трудового коллектива об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

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

## **10. Подписи представителей сторон коллективного договора**

10.1. Лица, представляющие Работодателя или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законом (ст.55 ТК РФ).



## 11. Подписи представителей сторон коллективного договора

11.1. Все локальные нормативные акты Колледжа, изданные до момента принятия настоящего Коллективного договора, подлежат приведению в соответствие, и действуют в части ему не противоречащей.

## 12. Подписи представителей сторон коллективного договора

Представитель Работодателя -  
Директор ООО АНО ККС

Представитель работников –  
Председатель Совета трудового  
коллектива ООО АНО ККС

  
\_\_\_\_\_ Л.Д. Истомин  
" 28 " августа 2023 г.



  
\_\_\_\_\_ / С.В. Лиров  
" 28 " августа 2023 г.