

Согласовано: Директор  
ОГБПОУ «Старокулаткинский  
МТК»  
*Р.Я. Умяров*  
«10» марта 2019г



Утвержден на  
общем собрании  
работников трудовой  
коллектива колледжа  
протокол № 12 от  
10.03.2019 года

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Областного государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Старокулаткинский механико-технологический колледж»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**областного государственного бюджетного**  
**профессионального образовательного учреждения**  
**«Старокулаткинский механико-технологический колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Старокулаткинский механико-технологический колледж» в лице директора Умярова Рината Якубовича, действующего на основании Устава колледжа и работники учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

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

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает представителя работников учреждения полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с представителем работников.

## **2. Политика социального партнерства**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175 от 23.11.95г.)

2.4. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

2.5. Предоставления совета трудового коллектива нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2.6. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения представителя работников важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

### 3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных обязанностях.

Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе Квалификационного справочника и объявляются под расписку.

3.6. Работодатель может принять на работу работника трудовому договору с указанием срока его действия только в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом. (ст. 59 ТК РФ)

3.7. Работодатель не может уволить работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.8. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также: работникам предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии); лицам, проработавшим в учреждении не менее 15 лет.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников колледжа регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с представителем работников колледжа, графиками работы.

4.2. График рабочего времени разрабатывается с учётом мнения представительного органа, график рабочего времени работников ОГБПОУ МТК (вахтёров, сторожей, уборщиков служебных помещений, рабочих и др.) с учетом специфики работы. Знакомить с этим графиком работников (под роспись) не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

4.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Преподавателям учреждения устанавливается годовая норма рабочего времени 1440 часов в год.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений утверждены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69.

Особенности рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждены Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года №15.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 г. № 16).

Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходным днём – суббота, воскресенье в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.5. Расписание уроков составлять с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя.

4.6. Устанавливать основную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 1 месяц до его начала с учетом рекомендаций методических комиссий колледжа.

4.7. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год производить в соответствии с Уставом колледжа и Типовым положением.

4.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по совместительству, по сокращенному или неполному рабочему времени.

4.9. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.11. Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.12. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет - 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, которой определяется стажем работы, который не может быть менее трех календарных дней и не более 12

календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, необходимость привлечь работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и другие условия.

4.13. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Отзыв из отпуска работника разрешается только с его согласия.

4.14. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором колледжа по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

4.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В обязанности работодателя входит предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, если он отнесен к одной из категорий работников, указанных в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны договорились, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 3 календарных дня работникам учреждения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- вступления в брак работника или детей работников;
- проводов детей в армию;

б) продолжительностью 1 календарный день работникам учреждения в следующих случаях:

- рождения ребенка (отцу).

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день *i* и другие случаи)

4.18. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, выплачивается компенсация за неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.19. Часть ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.20. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной, вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-176 ТК РФ).

4.21. Расходы, связанные со служебной командировкой, не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ч.2 ТК РФ).

## 5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3. Заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

5.4.1. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.4.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по



другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.3. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в повышенном размере установленном Положением об оплате труда. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.5. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: аванс выплачивается 15 числа текущего месяца, окончательный расчет 30 числа текущего месяца.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

6.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Проводится проверка знаний требований охраны труда и обеспечение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

## **7. Социальные гарантии работникам**

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Федеральный фонд медицинского страхования в размере, определенном законодательством.

7.2. Работодатель безвозмездно выделяет транспортные средства работникам для хозяйственно-бытовых нужд, за исключением горюче-смазочных материалов.

## **8. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**

8.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

8.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляется работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем с трудовым договором или соглашением об обучении в соответствии заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

## 9. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.4. Рассматривают в срок, установленный ГК РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41,44 ТК РФ)

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор  
ОГБПОУ «Старокулатинский МТК»



Р.Я.Умяров