



«УТВЕРЖДЕНО»

директор Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства

[Handwritten signature]

В. В. Иванов
2015 года.

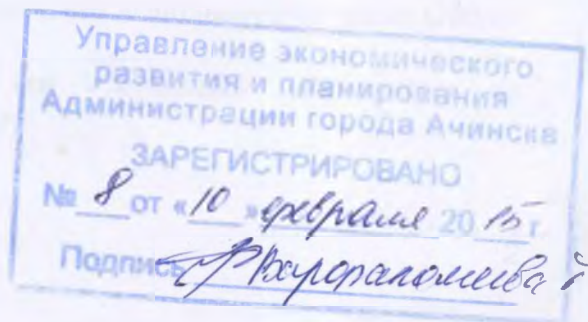
«03» 02

«ПРИНЯТО»
на общем собрании
трудоого коллектива
Ачинского колледжа транспорта
и сельского хозяйства
Протокол № 1
от «03» 02 2015 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства»
на 2015 — 2017 г.г.

г. Ачинск, 2015 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателями в лице их представителей.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - в лице директора Иванова Виктора Васильевича, действующего на основании Устава. Работники и обучающиеся представлены в лице представителей, выбранных Общим собранием (конференцией) работников и обучающихся Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства (далее Общее собрание).

1.2. Предмет Договора:

Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами как основные, так и преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.3. Сфера действия Договора.

Действие Договора распространяется на всех работников и обучающихся Учреждения.

В случае необходимости, любая из сторон договора вправе начать переговоры по поводу снижения или увеличения социальных льгот и гарантий, которые закреплены в настоящем коллективном договоре. Одностороннее изменение или отмена условий настоящего коллективного договора не допускается.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан на основе действующих законодательных актов, нормативных правовых документов Российской Федерации, в том числе: Конституции РФ;

Трудового кодекса РФ;

Закона Красноярского края «О социальном партнерстве в Красноярском крае»;

Федерального закона «Об образовании в РФ»;

Закона Красноярского края «Об образовании».

1.4.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.4.3. Договор подписывается в установленном законодательством порядке полномочными представителями сторон, вступает в законную силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трех лет до принятия нового Договора. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.4.4. Договор закрепляет социальное партнерство работодателя и работников, приоритетом которого является взаимодействие на основе признания автономии сторон, безусловной открытости информации и сохранения ее конфиденциальности (в особых случаях), а также предупреждения социальных конфликтов путем выполнения обязательств настоящего договора, проведения консультаций и переговоров сторон.

1.4.5. Договор обсуждается и принимается решение о его заключении членами Общего собрания из числа работников колледжа. Подписывается представителями трудового коллектива. Представители сторон, подписавшие Договор, отчитываются в его выполнении за год на Общем собрании колледжа.

1.4.6. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в Администрацию г. Ачинска.

1.5. Общие обязательства работодателя и представителей, уполномоченных Общим собранием работников подписывать Договор, изменения и дополнения к нему.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с положениями Договора, действуют нормы этих актов. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем учреждения и уполномоченными Общим собранием для подписания Коллективного договора. Вносимые в текст Договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работника по сравнению с прежними условиями.

1.5.2. В период действия Договора, в случае его выполнения Работодателем, представители работников колледжа содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.5.3. Работники предоставляют право уполномоченным Общим собранием представителям для подписания Договора, договариваться с Работодателем о внесении в Договор изменений и дополнений.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения и Договором.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника с:

- Уставом колледжа;
- Коллективным договором;
- условиями оплаты труда;
- состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- положенными льготами и компенсациями;
- Правилами внутреннего трудового распорядка (Прил. №1).

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются, заключением письменного Трудового договора, как на неопределенный срок, так и срочного Трудового договора.

Срочный Трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В Трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в Трудовой договор, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ).

2.5. При предстоящем сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении. Уведомление должно содержать выписки приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время, не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата кроме лиц, перечисленных в статье 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

одиноким матери и отцы, имеющие ребенка (детей) до 16-летнего возраста;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8. Работники, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.9. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с представителями работников определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Содействовать повышению квалификации педагогических работников. В случаях направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.10.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работнику соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.11.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Заработная плата работников колледжа включает в себя оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с Положением об оплате труда работников Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства (далее Положение об оплате труда) (Прил. №2).

3.2. Размер тарифных ставок, должностных окладов, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала устанавливаются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 103 Устава Красноярского края, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края от 15.1.2.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых

государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, со всеми изменениями и дополнениями, методическими рекомендациями по совершенствованию системы оплаты труда от 16.06.2014 года № 75-7392, с учетом мнения Совета Учреждения.

3.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета доплат, надбавок, премий и других поощрительных выплат не может быть ниже, чем минимальный размер оплаты труда.

3.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях):

- первый раз (аванс) - 25 числа текущего месяца;
- второй раз – до 10 числа следующего после оплачиваемого месяца.

Выплата отпускных - не позднее, чем за три дня до начала отпуска, согласно заявлениям работников, поданных не менее чем за 2 недели до начала отпуска, приказам на работников.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в Енисейском банке РФ, Сбербанке РФ, либо с использованием пластиковых карт иных банков, по заявлению работника.

Не позднее 05 числа текущего месяца до выдачи заработной платы работники в письменной форме извещаются работодателем о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период путем выдачи работникам на руки расчетного листка.

3.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ не входящих в круг основных обязанностей работника, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное и вечернее время, в выходные и праздничные дни и т.д.), производить работнику соответствующие доплаты, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами, действующими в колледже.

3.6. При направлении работника в командировку расчёт средней заработной платы производить исходя из фактически начисленной ему средней заработной платы и фактически отработанного им времени за год, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, если это не ухудшает положение работника.

3.7. При изменении системы оплаты труда работников, когда предусматривается увеличение размеров должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок, ставок заработной платы (должностных окладов) производить в соответствии с Положением об оплате труда.

3.8. Заработная плата сторожей и дежурных по общежитию рассчитывается в соответствии с утвержденными графиками работы на отчетный период по суммарному учету рабочего времени.

3.9. При наличие фонда оплаты труда могут устанавливаться стимулирующие выплаты работникам колледжа по итогам работы за полгода и год в соответствии с Положением об оплате труда.

3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются директором ежемесячно на основании отчетов о результатах работы за прошедший месяц и выплачиваются ежемесячно. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя. Положение о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя. При этом в состав комиссии должны быть включены представители Совета Учреждения.

3.11. Обучающимся колледжа выплачивается академическая и социальная стипендии в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении обучающихся Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства.

3.12. Работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию, а также достигшим юбилейной даты (50,55,60 лет) со дня рождения, вручается ценный подарок либо выплачивается денежное вознаграждение.

3.13. По возможности Министерство образования и науки Красноярского края, как учредитель колледжа предоставляет льготные путевки на санаторно-курортное лечение для полноценного отдыха и оздоровления работников и их детей в возрасте до 15 лет.

4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Объем обязательной учебно-производственной нагрузки не должен превышать 36 академических часов в неделю.

Время работы на производственной практике не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленного законодательством о труде для соответствующих категорий работников.

4.2. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут (перерывом между одним академическим часом 5 минут, двумя академическими часами 10 минут).

Для питания обучающихся может устанавливаться перерыв не менее 20 минут. Последовательность и чередование уроков в учебных группах определяется расписанием занятий и распорядком дня.

4.3. Учебный год в колледже начинается с 1 сентября и заканчивается согласно учебному плану по конкретной профессии (специальности) и форме получения образования.

Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составляет не менее двух недель в зимний период при сроке получения среднего профессионального образования один год и не менее десяти недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период, - при сроке получения среднего профессионального образования более одного года.

Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки специалистов среднего звена, составляет от восьми до одиннадцати недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников и 40 часов для остальных категорий работников.

4.5. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем.

4.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.8. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.9. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

4.11. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины,

вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в количестве 56 календарных дней.

4.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (п.п. 4 п.5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»).

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, согласно Федеральному закону от 19.02.93 № 4520-1, продолжительностью 8 календарных дней.

4.16. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ПЛ №40 ГМПР.

4.17. Для дежурных общежития, вахтеров учебных корпусов и сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц по скользящему графику выхода на работу. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормативного числа рабочих часов и не превышать 12 часов в сутки в течение 2 дней подряд.

4.18. Стороны договариваются, что в выходные и праздничные дни, а также в рабочее время в лицее может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих несложных вопросов: работники привлекаются к дежурству по графику, утвержденному руководителем учреждения по согласованию с профкомом, с установлением компенсации согласно ТК РФ.

4.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.20. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском или праздничными днями, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

4.22. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск до трех календарных дней в случаях:

- бракосочетания работника и его детей;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников (супруг (а), дети, родители).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с законодательством об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

5.2. Беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация устанавливает по их заявлениям гибкий график работы или неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.3. Работодатель за счет средств организации обеспечивает обязательное медицинское страхование работников, страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда:

5.4.1. женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время;
- ограничение ручных и тяжелых физических работ в соответствии с установленными нормами предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.4.2. молодежи, в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.5. Работникам (членам их семей) устанавливается единовременное денежное пособие (согласно ФЗ от 24.07.1998г. №125-ФЗ) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

5.6. Работодатель должен своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.7. Руководители структурных подразделений должны поддерживать на рабочих местах безопасные условия труда в соответствии с нормативно-правовыми актами об охране труда.

5.8. Инженер по охране труда, профсоюзный комитет осуществляет постоянный контроль за состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с принятыми в образовательном учреждении внутренними локальными актами.

5.9. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения. В случаях несоответствия температурного режима (ниже + 15°C):

- в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;
- в помещениях отделов, лабораторий сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

5.10. Структурные подразделения учреждения оснащаются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости) в соответствии с заявками.

5.11. Инженер по охране труда, профсоюзный комитет проводят два раза в год анализ состояния условий и охраны труда в структурных подразделениях, причин производственного

травматизма и профессиональной заболеваемости работников и принимают меры по их предупреждению и снижению.

5.12. Соответствующие службы, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурных подразделений, проводят замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления.

5.13. Инженер по охране труда обеспечивает контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующими ГОСТами и ССБТ (Федеральный закон № ФЗ-52 от 30.03.1999г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» - статья 32).

5.14. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.14.1. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в подразделениях.

5.14.2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников.

5.14.3. Обеспечить прохождение работниками инструктажей, обучения и проверки знаний по охране в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

5.14.4. Обеспечивать и организовывать в установленные сроки, за счет собственных средств, проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров для работников организации, на которых в процессе выполнения должностных обязанностей воздействуют вредные или опасные производственные факторы.

5.14.5. Обеспечить:

- выдачу моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение №2);

- работников, направляемых для выполнения работ в другое подразделение, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами.

5.14.6. Предоставить работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;

5.14.7. Организовывать, совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными по охране труда), контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда (Приложение №1).

5.14.8. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными по охране труда) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о применяемых мерах в этой области.

5.14.9. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

5.14.10. Расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.14.11. Составлять и утверждать ежегодно план мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

5.14.12. Расходы на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансируемых из краевого бюджета, включаются в сметы доходов и расходов в размере не менее 0,2 процента суммы сметы на текущий финансовый год в соответствии с действующим законодательством.

5.15. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечении работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для

жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

5.16. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными, правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего распорядка, распоряжениями администрации и обязуется:

соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

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).

6. ГАРАНТИИ И ПРАВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации.

6.2. Работодатель гарантирует профсоюзной организации получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

6.3. Работодатель и иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзной организации посещать подразделения колледжа, в которых работают члены профсоюза.

6.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа лица.

6.5. Работодатель предоставляет профсоюзной организации бесплатно помещением.

6.6 Профсоюзная организация беспрепятственно использует для своих информационных материалов «Профсоюзный вестник», вывешивает на стенд информационные бюллетени и другие виды информации и агитации.

6.7. Профсоюзной организации бесплатно предоставляются помещения для проведения собраний, конференций работников и членов профсоюза.

6.8. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, содействует реализации Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в колледже.

Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в семинарах и профсоюзной учебы (на весь период обучения, но не более трех дней в календарном году). Указанное время оплачивается по среднему заработку за счет средств Работодателя.

6.9. Работодатель по письменным заявлениям работников - членов профсоюза ежемесячно через бухгалтерию колледжа удерживает из заработной платы работника сумму членского взноса с последующим перечислением их на расчетный счет профкома до 20 числа следующего за вычетом месяца.

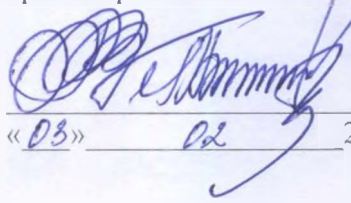
7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. При невыполнении обязательств по Договору виновные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 54-55) и Кодексом об Административных правонарушениях РФ (5.27.- 5.31).

7.2. В случае необходимости внесения дополнений и изменений в коллективный договор поручить в период между Общими собраниями представителям, уполномоченным Общим собранием и Директору колледжа вносить изменения и дополнения совместным решением.

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства «03» февраля 2015 года.

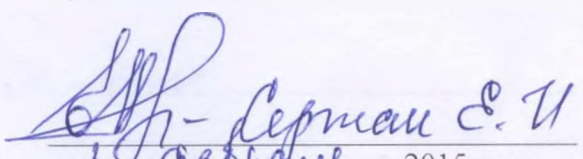
Директор Ачинского колледжа транспорта и сельского хозяйства



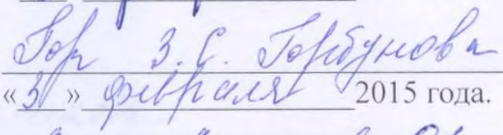
В.В. Иванов
2015 года.

«03» февраля

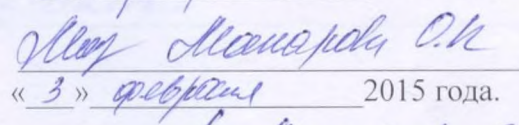
Представители трудового коллектива



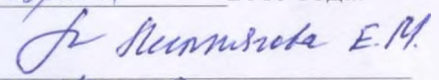
«3» февраля 2015 года.



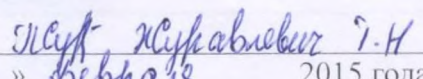
«3» февраля 2015 года.



«3» февраля 2015 года.



«3» февраля 2015 года.



«3» февраля 2015 года.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

«СОГЛАСОВАНО»

И.И. Курчева

«03» февраля 2015 г.

И.И. Соколова

«03» февраля 2015 г.

И.И. Соколова

«03» февраля 2015 г.

И.И. Соколова

«06» 02 / 2015 г.

И.И. Соколова

«03» 02 2015 г.

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

В данном документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
(22 двенадцать) листов



Директор

[Handwritten signature in blue ink]

В.В.Иванов

[Handwritten signature in black ink]