

ОДОБРЕНО  
на заседании Совета колледжа  
Протокол № 1

7 ноября 2022 г.

Департамент труда и занятости  
населения Томской области  
Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 599  
21.11 2022

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ОГБПОУ «Томский колледж гражданского транспорта»

От работников

Представитель работников

 М.А. Соколова

«08» ноября 2022 года

От работодателя

Директор колледжа

 В.В. Гладышев

«08» ноября 2022 года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с законодательством Российской Федерации и Томской области, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБПОУ «Томский колледж гражданского транспорта» (далее – колледж) между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский колледж гражданского транспорта», представленный в лице директора Гладышева Владимира Викторовича, именуемый далее «Работодатель».
- работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя – Соколовой Марии Андреевны, именуемого далее «Представитель работников».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в колледже могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя.

1.6. Локальные нормативные акты колледжа не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором и должны утверждаться Работодателем после согласования с коллегиальными органами управления колледжем (Общим собранием работников колледжа, Советом колледжа, Педагогическим советом, Методическим советом).

1.7. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Представитель обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключён на срок три года с 2022 - 2025 годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (срок окончания действия коллективного договора – 07.11.2025г).

1.9. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Уставом колледжа.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия либо положения настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

## **2. Обязательства сторон**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- обеспечивать работникам полную занятость, обусловленную трудовым договором. В случае невозможности предоставления полной занятости работника, работодатель обязуется выплачивать ему среднюю заработную плату;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Представителя работников по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления Работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителю работников.

### **2.2. Представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

### **2.3. Работники обязуются:**

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, локальные нормативные акты и устные распоряжения Работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности образовательного процесса, улучшению качества образовательных услуг;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в т.ч. с должностной инструкцией.

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна сторона не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ч.3 ст. 84.1 ТК РФ).

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника выполняемой работе. Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров не более шести месяцев.

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием Представителя

работников. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представлять Представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении Работников представляется Представителю работников, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.

3.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; Работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
  - при равной квалификации лица, имеющие наивысший профессиональный рейтинг в колледже;
  - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

3.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), родители (иные законные представители ребенка) являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, с другим лицом воспитывающим указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ.

3.10. Увольнение педагогических работников, связанное с сокращением численности или штатов, допускается только после окончания учебного года.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности штата высвобождаемому Работнику предоставляются гарантии, предусмотренные действующим Трудовым кодексом РФ.

3.12. Педагогическим работникам в выходные и праздничные дни учебная нагрузка не планируется.

3.13. Распределение и снятие учебной нагрузки педагогическим работникам происходит в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (номах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также положений приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.14. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам колледжа, для которых колледж является основным местом работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин, учебных предметов, курсов (ст. 2.3. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601) за исключением пункта 1.7. Порядка, утвержденного вышеназванным приказом.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

4.2. В колледже допускается совместительство и совмещение профессий (должностей).

4.3. Сверхурочная работа, т.е. работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя, допускается с письменного согласия Работника либо без такового, в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается максимальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала – 8 часов. У работников со сменным режимом работы продолжительность одной рабочей смены устанавливается не более 24 часов. Сменность устанавливается согласно рабочего графика в соответствии с Правилами внутреннего распорядка для сотрудников.

4.5. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Виды времени отдыха в колледже:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.6. Перерыв для отдыха предоставляется Работникам согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не менее получаса.

4.7. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в следующем порядке:

- воскресенье – для всех Работников;
- суббота – для Работников, не занятых в учебном процессе.

4.8. Допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

4.9. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании распоряжения Работодателя. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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 в неделю.

Неполное рабочее время устанавливается:

- По соглашению сторон трудового договора;
- для беременных женщин;
- для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска, продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Представителем работников в соответствии с графиком. График отпусков составляется до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех Работников. Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются в летний каникулярный период.

4.14. Работодатель предоставляет Работникам с ненормированным рабочим днем и Работникам, занятым на работах с вредными условиями, дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска. Минимальная продолжительность такого отпуска указана в Правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 117 ТК РФ, ст. 119 ТК РФ).

4.15. В случае предоставления, а также приобретения Работником путевки на санаторно-курортное лечение, ему предоставляется отпуск на период этого лечения по его личному заявлению. Для Работников, занятых в учебном процессе, отпуск предоставляется после согласования с администрацией, при условии отсутствия учебной нагрузки в данный период.

4.16. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск, связанный с обучением Работника в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в случаях, предусмотренных статьями 173, 174 Трудового кодекса РФ.

4.17. Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в следующих случаях:

- в случаях, связанных с обучением Работника, предусмотренных статьями 173, 174 Трудового кодекса РФ;
- в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ;
- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.18. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха.

4.19. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.20. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.21. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.22. Отзыв до окончания отпуска возможен с письменного согласия Работника.

4.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

## **5. Оплата труда**

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основании Положения об оплате труда работников колледжа.

5.2. Размер заработной платы при условии выработки Работником полной нормы рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Работники имеют право на получение компенсационных и стимулирующих выплат согласно Положению об оплате труда работников колледжа.

5.3. Размеры должностного оклада, всех видов доплат, надбавок, премий, материальной помощи директору устанавливаются Учредителем.

5.4. Финансирование расходов на выплату Работникам заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы из всех источников финансирования.

5.5. Размер оплаты труда Работников определяется с учетом условий, принятых в Положении об оплате труда.

5.6. К заработной плате устанавливаются надбавки, размер которых определяется согласно Положению об оплате труда:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа работы в колледже;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук – после принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

5.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, находящимся в служебной командировке на весь срок обучения (нахождения в командировке) сохраняется их средняя заработная плата, в т.ч. и ее стимулирующая часть в полном объеме.

5.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

5.9. Работа в сверхурочное время оплачивается: первые два часа - в 1,5 размере, последующие - в 2-м. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 4 и 19 числа каждого месяца работы. При этом каждому Работнику выдаются расчетные листки. Оплата труда, социальные, компенсационные, стимулирующие выплаты осуществляются путем безналичного перечисления денежных средств на банковские карты (банковские счета), открытые Работниками.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. При этом право выбора формы получения заработной платы остается за Работником.

5.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте.

5.14. Время простоя по вине Работодателя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

5.15. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска руководствоваться статьей 139 Трудового кодекса РФ, при этом учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, не зависимо от источников этих выплат:

а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;

б) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам);

в) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, повышенная оплата труда на работах с вредными условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

г) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

д) другие виды выплат по заработной плате.

5.16. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата обучения, премии к юбилейным датам).

5.17. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусматриваются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением трудового законодательства;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях; инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов 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 уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- 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 учет несчастных случаев на производстве и санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения Представителя работников инструкций по охране труда для Работников;
- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдачу бесплатно Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, Работникам выдается бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

6.2. Работник при поступлении на работу проходит обязательный предварительный медицинский осмотр и ежегодно флюорографическое обследование. При приеме на работу Работник в обязательном порядке предоставляет справку об отсутствии судимости.

Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

6.3. Представитель работников постоянно осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных настоящим коллективным договором, и вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.4. Работодатель и представитель работников принимают необходимые меры по профилактике травматизма и профзаболеваний, ежегодно разрабатывают мероприятия по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии.

## **7. Социальные гарантии**

7.1. Помимо общих гарантий, предусмотренных статьей 165 Трудового кодекса РФ (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), Работникам предоставляются следующие дополнительные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных и общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;

- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине администрации колледжа выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств колледжа.

7.2. Стимулирующие и компенсационные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Работодатель и Представитель работников строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Томской области, настоящим коллективным договором.

8.2. Представитель работников представляет и защищает права и интересы Работников колледжа по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными трудовым законодательством.

8.3. Работодатель содействует реализации законных прав Работников и их представителей.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Представителем работников.

8.5. Работодатель и Представитель работников отчитываются о результатах своей работы на общем собрании Работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают лица, их возглавляющие.

8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.