

**г. Михайлов 2015г.**  
**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками колледжа-интерната и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном казенном профессиональном образовательном учреждении «Михайловский экономический колледж-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных актов РФ, содержащих нормы трудового права, а также на основании Устава федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Михайловский экономический колледж-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель** – федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение «Михайловский экономический колледж-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФКПОУ «МЭКИ» Минтруда России) (далее - МЭКИ) в лице его представителя – директора Медведева Вячеслава Николаевича.

**Работники** – физические лица, работающие в МЭКИ на основе трудового договора, в лице председателя работников Мурашовой Лидии Ивановны.

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

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на общем собрании работников коллектива МЭКИ и действует три года.

Если срок действия настоящего коллективного договора истек и стороны не заключили новый коллективный договор, он автоматически пролонгируется на 3 года или до заключения нового коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности.

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

1.9. Коллективный договор распространяется на всех работников МЭКИ.

1.11. Локальные нормативные акты МЭКИ, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.12. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации" и другими действующими нормативными актами.

2.2. При приеме на работу Работника Работодатель обязуется оформлять трудовые отношения с ним заключением трудового договора.

2.3. Трудовые отношения с работниками оформляются трудовым договором по принципу эффективного контракта согласно действующему законодательству.

С Работниками, с которыми у Работодателя уже имеются трудовые отношения, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора при введении эффективного контракта.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников МЭКИ для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

2.4. Трудовой договор и дополнительные соглашения заключаются в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения) передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя или подписью Работника в журнале регистрации договоров.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Работодатель имеет право отказать соискателю работы в приеме на работу в случае отсутствия соответствующего образования, пройденного медицинского осмотра, соответствия квалификационным требованиям и по иным основаниям, указанным в законодательстве Российской Федерации.

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных п. 2.5.3. настоящих правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в п.п.б) п.2.5.2 настоящих правил;

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.8. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. В случае изменения существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя последний уведомляет Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. При несогласии Работника или отсутствии другой работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст.77 п.7 ТК РФ.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

лиц, имеющих детей до трех лет;

лиц, имеющих детей инвалидов;

лиц, имеющих государственные награды, почетные звания;

педагогических и медицинских работников, имеющих действующую квалификационную категорию;

иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

### **Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) КАДРОВ**

3.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) или иного представителя работников в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.3. Работодатель обязуется обеспечить занятость инвалидам, не менее количества мест, предусмотренных квотой, согласно действующему законодательству.

3.4. С целью привлечения на работу в колледж - интернат молодежи Работодатель обязуется:

- предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения ВПО;
- предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессиональные технические учебные заведения;
- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

3.5. Особенности обеспечения занятости и объем работ преподавателей:

3.5.1. Объем учебной нагрузки преподавательского состава утверждается ежегодно приказом директора, виды учебной нагрузки отражаются в индивидуальном плане.

3.5.2. Расчет учебной нагрузки производится по нормам в соответствии с законодательством Российской Федерации исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МЭКИ.

3.5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.5.4. У преподавателей, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.5.5. Учебная нагрузка определяется ежегодно до начала учебного года и доводится до каждого педагогического работника под роспись.

3.5.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки конкретного работника устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме.

3.5.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5.8. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.5.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых МЭКИ является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.5.6. настоящего Коллективного договора.

3.5.10. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, учебных дисциплин (профессиональных модулей).

3.5.11. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.5.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный

учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.5.11. настоящего Коллективного договора.

3.5.13. Замена отсутствующих (по болезни, командировки, отпуска) преподавателей осуществляется на условиях почасовой оплаты или штатного совместительства и оплачивается ежемесячно на основании поданной служебной записки руководителя структурного подразделения и приказа директора с учетом правил, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.5.14. По заявлению преподавателя ему может предоставляться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической и научной работы.

3.6. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации 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.

3.7. Расторжение (прекращение действия) трудового договора осуществляется как по инициативе Работника, так и по инициативе Работодателя на общих условиях, предусмотренных ТК РФ.

3.8. Стороны договорились, что Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 Трудового кодекса РФ, также в случаях:

- болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда жены (мужа) на работу в другую местность;
- в иных случаях по согласованию с Работодателем.

3.9. Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.11. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его не допущения.

3.12. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.13. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют лица:

- проработавшие в МЭКИ свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери (самостоятельно);
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного;
- матерям (отцам), воспитывающим ребенка-инвалида;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- члены профкомитета (при наличии профсоюза);
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

3.14. Работодатель создает комиссию по рассмотрению, анализу и решению вопросов на оставление конкретного работника на работе при сокращении численности или штата работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе. Решение данной комиссии оформляется протоколом.

3.15. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.16. При расширении численности или штата работников МЭКИ обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

По усмотрению Работодателя и имеющихся у него денежных средств из федерального бюджета, размер пособия может быть установлен в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством, что оформляется приказом директора МЭКИ.

3.19. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.20. Работодатель обязуется выплатить высвобождаемым Работникам, уходящим на пенсию, материальную помощь в размере и порядке, предусмотренном Приложением № 4 к Коллективному договору.

3.19. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (Приложение № 5 к Коллективному договору).

3.20. В служебную командировку не направляются лица:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

3.21. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем при наличии денежных средств у Работодателя.

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.

3.22. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА**

4.1. Режим рабочего времени в МЭКИ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения представительного органа работников и утвержденных директором МЭКИ.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

При необходимости в график сменности могут вноситься изменения, о чем уведомляется Работник.

4.2. При регулировании рабочего времени в колледже-интернате стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда, медицинских работников и т.д.).

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников колледжа-интерната, составляющей не более 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- для педагогических работников (в том числе педагог-психолог) норма рабочего времени в неделю составляет не более 36 часов;
- для воспитателей – 25 часов в неделю;
- для медицинских работников норма рабочего времени в неделю составляет не более 39 часов;
- 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;
- для иных работников, согласно действующему законодательству.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

По соглашению между Работником и Работодателем для конкретного работника может быть установлена иная продолжительность рабочей недели, но не ухудшающая положения действующего законодательства и настоящего Коллективного договора.

Работодатель обязан соблюдать норму рабочего времени иных категорий работников, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.5. Работникам, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лицам, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лицам, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности устанавливается ненормированный рабочий день.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. В МЭКИ для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье (исключение – работающих по графику).

Общие начала и окончание работы с 8.00 до 17.00.

Перерыв для отдыха и питания в колледже-интернате с 12.00 до 13.00.

Перерыв для отдыха и питания для педагогических работников (работников Учебной части, воспитательной части), работников отдела информатизации с 13.00 до 14.00.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудового договора, отдельным работникам устанавливается свой режим начала и окончания работы, условия перерыва для отдыха и питания.

4.7. На работах, где по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В таком случае время для обеда и отдыха считается рабочим. Перечень таких работ, а так же места для отдыха и приема пищи может устанавливаться Правилами внутреннего трудового распорядка или приказом директора с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору по заявлению работника.

4.8. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством (лиц, воспитывающих детей без матери), Работодатель принимает на себя обязательства:

- по заявлению работника установить неполный или ненормированный рабочий день (до достижения ребенком возраста 3 лет);

- освободить Работника, имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- не привлекать к сверхурочным работам без согласия Работника, имеющего ребенка до 8 лет (ребенка-инвалида – до 14 лет);

4.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день подлежит оплате не менее чем в двойном размере, по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Ежегодные отпуска всем работающим предоставлять в соответствии с графиками, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Оплачиваемые отпуска предоставляются Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев. По согласованию с Работодателем отпуск может быть предоставлен и ранее указанного выше срока.

4.11. Ежегодный основной отпуск для Работников предоставляется продолжительностью – 56 календарных дней педагогическим работникам, 28-календарных дней – остальным; 30 календарных дней - инвалидам.

4.12. Стороны договорились установить и оплачивать при наличии средств дополнительный отпуск для работников, указанных в Приложении № 2.

Этот отпуск суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

4.13. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет 6 календарных дней. Список должностей, для которых может устанавливаться ненормированный рабочий день, указан в Приложении № 3.

4.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Стороны пришли к соглашению, что Работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренным законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – от 3 до 5 календарных дней;
- смертью близких родственников - от 3 до 5 календарных дней;
- рождением ребенка – от 3 до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - 1 день;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) - до 30 календарных дней в год;
- провожающим детей в армию - 2 дня;
- других случаях - по договоренности Работника с Работодателем.

Основанием для получения такого отпуска является личное заявление.

4.16. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- всем работникам для прохождения медицинских обследований – 2 дня в год;

4.17. Часть трудового отпуска, превышающая 56 календарных дней у педагогических работников и 28 календарных дней у остальных, по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией, с учетом требований части второй ст. 126 Трудового кодекса РФ.

4.18. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. При этом данный отпуск может предоставляться по заявлению работника после окончания текущего учебного года и до распределения учебной нагрузки на новый учебный год.

## **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Оплата труда регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами, в том числе Положением по оплате труда, настоящим Коллективным договором.

5.1. Для Работников колледжа применяются должностные оклады согласно Положению по оплате труда. Выплата заработной платы в колледже производится в денежной форме в рублях.

5.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, в нерабочие и праздничные дни и т.д.) Работнику производятся компенсационные выплаты. Размеры выплат установлены в Положении по оплате труда и трудовым законодательством.

5.3. Выплаты по повышающим коэффициентам, стимулирующие доплаты и надбавки производятся в пределах имеющихся у Работодателя средств. Виды и размеры выплат установлены в Положении по оплате труда.

5.4. За добросовестный, качественный и эффективный труд Работодатель в пределах имеющихся средств может поощрять Работников.

5.5. За нарушение трудовой дисциплины, халатное отношение к должностным обязанностям Работодатель имеет право уменьшить или снять с Работника все имеющиеся виды стимулирующих выплат на определенный срок.

5.6. Заработная плата может выплачиваться как в кассе Работодателя, так и перечисляться на лицевой счет Работника банковской карты по заявлению работника.

5.7. Работодатель обязуется заработную плату в Михайловском экономическом колледже-интернате выплачивать два раза в месяц в следующие сроки:

-сотрудникам колледжа-интерната выплачивать аванс не позднее 18 числа текущего месяца, окончательный расчет – 3 числа следующего месяца.

5.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

5.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексировать заработную плату из средств федерального бюджета, в порядке, предусмотренном законами и нормативными актами.

5.11. За совмещение должностей (профессий), выполнение работниками отдельных функций, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, производится оплата, согласно Положению об оплате труда, трудовым договором (дополнительного соглашения к трудовому договору), приказу директора.

5.12. Работодатель разрабатывает систему нормирования труда работников с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Пересмотр норм труда осуществляется не реже чем через каждые пять лет.

5.14. Работники извещаются о внедрении норм труда (новых норм труда) не позднее, чем за два месяца до их введения в действие.

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

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

- право работников колледжа-интерната на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- 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 на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте 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 работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечение проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- проведение за счет собственных средств медицинских осмотров работников, которые по роду деятельности не могут приступить к выполнению своих обязанностей без медицинского осмотра. Список данных работников утверждается работодателем по согласованию с профкомом (водители автомобилей);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), 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 профессиональных заболеваний;

- 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 выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. В случае разногласий между Работодателем и Работниками по вопросам безопасности и вредности условий труда на конкретном участке работы работники вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников.

Заключение независимой экспертизы и заявление передается Работодателю с просьбой учесть результаты данной экспертизы.

6.5. Специалист по охране труда (ведущий специалист по охране труда или лицо его заменяющее) совместно с руководителями структурных подразделений перед началом учебного года проводят инспекцию состояния учебных корпусов, зданий и сооружений.

6.6. Обеспечение условий труда молодежи в том числе:

- а) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда, согласно перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163.

6.7. Работодатель обязуется содержать в порядке территорию колледжа с привлечением для этого сотрудников и студентов, не имеющих противопоказаний.

6.8. В случае возникновения опасности для Работников и студентов обеспечить трансляцию местного радиопузла.

6.9. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.10. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.11. Стороны договорились, что при дневной температуре + 33С° и выше или - 30С° и ниже рабочий день сокращается на час с сохранением средней заработной платы.

## **Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель обязуется при наличии средств:

- оказывать материальную помощь Работникам колледжа;

- выделять бесплатно транспорт на организацию похорон работников, близких родственников работников, а также бывших Работников, ушедшим на пенсию;

- выделять транспорт на культурно-оздоровительные и развлекательные мероприятия.

7.2. Материальная помощь работникам

7.2.1. Оказание материальной помощи работникам производится по их заявлениям или служебной записки руководителей структурных подразделений и оформляется приказом руководителя колледжа.

7.2.2. Выплата материальной помощи производится в пределах установленного фонда оплаты труда работников.

7.2.3. Порядок и размер выплаты материальной помощи определяется Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 4 к коллективному договору).

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то коллективный договор автоматически считается пролонгированным на новый трехлетний срок.

Настоящий коллективный договор действует до заключения нового коллективного договора.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке:

Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и представительным органом работников на основании взаимных консультаций.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

8.3. Работодатель обязуется в целях исполнения пунктов коллективного договора, требующих выделения бюджетных средств, включать в смету ежегодных бюджетных расходов Михайловского экономического колледжа-интерната финансирования соответствующих пунктов в пределах имеющихся средств после утверждения на Совете колледжа-интерната.

8.4. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет колледжа-интерната.

8.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.6. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

8.7. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляет как Работодатель, так и специально созданная комиссия.

8.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, а также делать все от них зависящее для предотвращения конфликтов.

8.9. Все споры и конфликты, касающиеся прав и обязанностей Работников и Работодателей, рассматривает комиссия по урегулированию трудовых споров, специально созданная в МЭКИ.

8.10. Положения настоящего коллективного договора и приложений к нему, противоречащие законодательству Российской Федерации, не могут быть применены. В данном случае применяются нормы действующего законодательства.

8.11. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, рассматриваются согласно действующему законодательству, Уставу МЭКИ и иным локальным актам МЭКИ.

Изменения в коллективный договор федерального казенного  
профессионального образовательного учреждения «Михайловский  
экономический колледж - интернат» Министерства труда и социальной  
защиты Российской Федерации

1. Дополнить пункт 2.5.2. Приложение № 1 к коллективному договору федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Михайловский экономический колледж - интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Правила внутреннего трудового распорядка для работников ФКПОУ «МЭКИ» Минтруда России пунктом «е»:

«е) в отношении которых судом принято решение об ограничении доступа к работе в образовательных учреждениях в связи с их участием в осуществлении экстремистской деятельности.»

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента их утверждения на общем собрании работников.
3. Иные условия коллективного договора оставить без изменения.
4. Настоящие изменения составлены в трех экземплярах, подлежащие уведомительной регистрации в уполномоченный орган по труду.