

Коллективный договор

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Мурманской области

«Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота»

на период с 01 июля 2026 г. по 30 июня 2029 г.

От работодателя:

Директор
ГАПОУ МО «Мурманский
строительный колледж
имени Н.Е. Момота»
Н.Ю. Бессонова



«01» июля 2026 г.

От работников:

Выборный представительный орган
ГАПОУ МО «Мурманский
строительный колледж
имени Н.Е. Момота»
Ю.Л. Колодяжный

«01» июля 2026 г.

Подписано цифровой подписью: ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
"МУРМАНСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Н.Е.
МОМОТА"
DN: E=nc.k@roskazna.ru, S=77 Москва, OID.1.2.643.100.4=7710568760,
OGRN=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6,
строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Федеральное казначейство,
CN=Федеральное казначейство
Причина: Я утвердил этот документ
Дата: 30 Сентябрь 2026 г. 8:42:12

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и
социального развития Мурманской области

Регистрационный № 41 / 2026 от « 03 » 07 2026 г.

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - колледж) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники колледжа в лице их избранного представительного органа;
- работодатель в лице его представителя – директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота».

1.4. Работники колледжа имеют право уполномочить выборный представительный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа учреждения либо расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров с оформлением протокола согласования разногласий.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении срока действия договор продлевается на следующий срок (не более трех лет), если ни одна из сторон не заявила о его прекращении или пересмотре.

1.15. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также

соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников;
2. Положение об оплате труда, порядке установления надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера сотрудникам ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота»;
3. Положение защите персональных данных в ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота».

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (ст. 333 ТК РФ), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов, определяемых ФГОС, учебными планами, программами, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преимущество преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или иных случаев, предусмотренных действующим законодательством. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.6. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) может быть предоставлена только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской нагрузкой в объеме не менее, чем в прошедшем году. Мастер производственного обучения закрепляется приказом директора за учебно-производственной группой согласно своей профессии и необходимой квалификации. Выполняет работу в соответствии со своими функциональными обязанностями и графиком учебно-производственного процесса в закрепленной за ним учебно-производственной группой.

2.8. Планирование учебной нагрузки на выходные и нерабочие праздничные дни, а также привлечение педагогических работников к работе в такие дни, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения на начало учебного года, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо после окончания этого отпуска.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора педагогических работников по инициативе работодателя допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (изменение числа групп, связанное с уменьшением количества обучающихся).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (приложение 2). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется:

- уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников в сроки, установленные ст. 82 ТК РФ (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, – не позднее чем за три месяца);

- в уведомлении указывать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и социально-экономическое обоснование в случае массового высвобождения.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.15. Стороны договорились, что:

2.15.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.15.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 180 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по соответствующей специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовки и стажировки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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).

3.3.4. Средний заработок работникам, направляемым для повышения квалификации, а также работникам, направляемым в командировки, исчисляется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Правительством РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–174 ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению колледжа. Оплата обучения в указанных случаях производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В колледже устанавливается шестидневная учебная неделя.

4.2. Режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, время перерыва для отдыха и питания, чередование рабочих и выходных дней) для работников колледжа устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

4.3. Для преподавателей устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю. Рабочее время преподавателей определяется учебным расписанием, графиком учебного процесса, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.4. Для работников учебно-производственного комплекса и гардеробщиков устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя.

4.5. Для мастеров производственного обучения, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, прочих педагогических работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя.

4.6. Если при заключении трудового договора стороны достигли соглашения об индивидуальном режиме рабочего времени (в том числе о неполном рабочем времени, гибком графике, скользящем графике сменности, разделении рабочего дня на части и т.п.), такой режим прописывается непосредственно в трудовом договоре. В этом случае условия трудового договора являются обязательными для сторон и имеют приоритет над положениями коллективного договора и Правил внутреннего трудового распорядка в части, касающейся конкретного работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Для работников, режим работы которых не может быть определён Правилами внутреннего трудового распорядка в силу специфики их трудовой функции (сторожа-вахтёры, воспитатели в общежитии и др.), график работы устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре либо в утверждаемом работодателем графике сменности, с которым работник знакомится под роспись.

4.8. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которым устанавливается 36-часовая рабочая неделя, в соответствии со ст. 320 ТК РФ) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ.

4.9. Для педагогических работников колледжа, занимающих штатные должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

4.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Дни недели, свободные от проведения учебных занятий по расписанию и от выполнения иных обязанностей, регламентируемых графиками и планами работы, преподаватели могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и продолжительность его не может быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Мастерам производственного обучения по согласованию с администрацией предоставляется возможность заниматься производственной деятельностью в часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.).

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.15. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, установленных для отдельных категорий работников (беременные женщины,

работники в возрасте до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и др.).

4.16. Привлечение работников колледжа к выполнению работ, не предусмотренных Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.17. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и другой работе в соответствии с функциональными обязанностями. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного рабочего времени.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно результатам специальной оценки условий труда.

4.20.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, продолжительность которого и перечень работников ежегодно устанавливается приказом директора.

4.20.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также:

- в случае использования льготного проезда к месту отдыха – по фактическому времени нахождения в пути,
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу «1 сентября» - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 10 дней.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и Мурманской области об оплате труда работников.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В конце финансового года

для обеспечения использования бюджетных средств сроки выдачи заработной платы могут быть перенесены на более ранние сроки.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота» (приложение №2) за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с действующим законодательством Мурманской области и Российской Федерации по оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности начисление заработной платы исходя из нового размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Нормативная наполняемость групп, установленная действующими нормативными правовыми актами, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогическому работнику установлением доплаты в размере согласно Положению об оплате труда работников ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота» (приложение №2).

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

6.1. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также бывшим работникам, ушедшим на пенсию и отработавших в учреждении на менее 15 лет, в случаях тяжелого материального положения, смерти близких родственников, рождения ребенка, при продолжительной болезни, при увольнении по уходу на пенсию и других экстремальных ситуациях при наличии средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Работодатель обеспечивает работников возможностью пользования библиотечными фондами.

6.3. Работодатель организует в колледже общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 313–327 ТК РФ.

6.5. Работодатель обеспечивает компенсацию стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативными правовыми актами Мурманской области, принятыми во исполнение указанной статьи. Порядок, условия и размеры компенсаций на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 N 132-ПП «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Мурманской области или организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и неработающим членам их семей» (с учетом последующих изменений и дополнений).

6.6. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы не менее 10 лет (и за каждые последующие 10 лет работы), предоставляется длительный отпуск на срок до одного года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ).

6.7. Проездные билеты предоставляются руководителям практики, назначенным приказом директора колледжа из числа сотрудников, в целях осуществления контроля за прохождением производственной практики студентами на предприятиях города.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ.

7.2. Проводить в колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные законодательством. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей первичной профсоюзной организации и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, электробезопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда в установленном порядке.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств колледжа.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка либо предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ).

7.13. Совместно с представителями первичной профсоюзной организации осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.14. Оказывать содействие представителям профсоюзных органов, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.16. Предоставлять возможность использования спортивно-оздоровительных комплексов на базе учреждения для работников и членов их семей по личному заявлению сотрудника.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8. Стороны социального партнерства.

8.1. Сторонами социального партнерства являются работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей и работодатель (ст. 25 ТК РФ). На уровне организации создается представительный орган работников для урегулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения.

8.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота»;
3. Положение об обработке и защите персональных данных работников ГАПОУ МО «Мурманский строительный колледж имени Н.Е. Момота»;
4. Иные локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Основными формами участия работников в управлении организацией (ст. 53 ТК РФ) являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и данным коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, настоящим договором или локальным нормативным актом организации.

8.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в порядке, установленном законодательством.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Освобожденные от работы в связи с избранием (делегированием) в выборные органы первичной профсоюзной организации работники имеют право на сохранение среднего заработка и иные гарантии в порядке, установленном ст. 374 ТК РФ.

9.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам социально-экономического развития учреждения в соответствии с законодательством.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий колледжа по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.11. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых

отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ст. 29 ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и непосредственно затрагивающих интересы работников.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, привлекая и взаимодействуя для этого с органами надзора и контроля в соответствии со ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в порядке, установленном локальными актами профсоюзной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

В соответствии с ТК РФ вопросы, касающиеся интересов работников при проведении коллективных переговоров, изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, рассмотрения трудовых споров работников с работодателем, осуществляет представительный орган работников. Учитывая, что численность членов профсоюза составляет менее 50% от общей численности работников колледжа, полномочия представительного органа в соответствии с решением общего собрания работников могут быть делегированы Совету колледжа или иному избранному представителю.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Стороны рассматривают в установленный срок в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня вступления в силу.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.