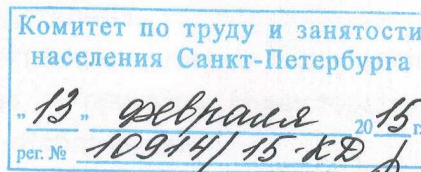


**Коллективный договор
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж Петербургской моды»
(СПб ГБ ПОУ КПМ)**

ул. Софийская, д. 19, корп. 1, литер «А»

с 29.08.2014 г. по 29.08.2019 г.



**Принят
на общем собрании
трудового коллектива
«29» августа 2014 года**

От работодателя:
Директор Санкт-Петербургского
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Колледж Петербургской моды»

Капанин Александр Иванович
ул. Софийская, д. 19, к. 1, литер «А»,
Санкт-Петербург, 192236
тел.: 268-84-17

От работников:
Председатель совета трудового коллектива
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Колледж
Петербургской моды»

Кезонен Любовь Тойвовна
ул. Софийская, д. 19, к. 1, литер «А»,
Санкт-Петербург, 192236
тел.: 268-84-17

«29» августа 2014 года



«29» августа 2014 года

М.П.

СТАТЬЯ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж Петербургской моды» в лице директора, именуемый далее «Работодатель» и работники колледжа в лице совета трудового коллектива, далее именуемые «Работники».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные, не противоречащие действующему законодательству положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании «Работников» колледжа, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем».

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и приказов Министерства образования России, имеющие наибольшее значение для «Работников».

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на «Работников» всех структурных подразделений СПб ГБ ПОУ "Колледж Петербургской моды" независимо от источников их финансирования.

1.4. Коллективный договор разработан на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, а также договоренностей, достигнутых в ходе переговоров.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм Законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. «Работодатель» признает совет трудового коллектива единственным представителем «Работников» колледжа, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.7. Данный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет со дня подписания.

СТАТЬЯ 2. УСЛОВИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение «Работников» по сравнению с законодательством о труде, а также настоящим коллективным договором.

2.3. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия должностных инструкций. В связи с этим «Работодатель» не вправе требовать от «Работника» выполнения работы, не обусловленной должностными инструкциями. Перевод на другую работу без согласия «Работника» допускается лишь в случаях,

указанных в законодательстве РФ.

2.4. Преимущественное право на сохранение трудовых отношений при сокращении штатов имеют лица с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в лице; работникам, получившим в лице трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести при защите Отечества; изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, - по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернойбыльской катастрофы; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернойбыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернойбыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

2.5. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда по инициативе «работодателя», а также о введении, замене и пересмотре норм труда «Работодатель» извещает «работников» и совет трудового коллектива не позднее, чем за два месяца.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение предупредительного срока.

СТАТЬЯ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

При пятидневной рабочей неделе колледжа присутствие преподавателей и мастеров производственного обучения в субботние дни необязательно, если они не задействованы по плану общих мероприятий колледжа и не заняты в педагогическом процессе в группах, обучающихся по шестидневной неделе.

3.2. При сменной работе каждая группа «Работников» должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.3. Учет рабочего времени ведется ежедневно в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы или в таблице учета использования рабочего времени, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 г. № 26.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет- 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 3,5 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов;
- для преподавателей не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Рабочее время преподавателя зависит от количества учебной нагрузки на учебный год и от расписания.

Заместитель директора по учебно-методической работе совместно с завучами и комиссией по тарификации распределяют педагогическую нагрузку по преподавателям в зависимости от количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и других условий. При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены в полном объеме учебной нагрузкой основные преподаватели. Оставшаяся по учебному плану учебная нагрузка распределяется между другими работниками колледжа, занимающими в нем какую-либо штатную должность, а также между работниками из числа совместителей. Распределение нагрузки утверждается директором колледжа.

Основным преподавателям, а также работникам, занимающим какую-либо штатную должность в колледже и ведущим в нем же часы преподавательской работы, оплата труда производится по тарификации. Все они в качестве преподавателей включаются в тарификационный список.

Преподавателям из числа совместителей оплата труда за часы преподавательской работы производится почасовая. Учебная нагрузка у основных преподавателей более или менее нормы часов в неделю за одну ставку заработной платы может иметь место только с их письменного согласия.

Действующим законодательством для преподавателей, работающих в группах по образовательным программам СПО, не установлено предельного объема учебной нагрузки в колледже. Однако при определении объема учебной нагрузки директор лица должен исходить из того, чтобы у преподавателей не было допущено снижения качества преподавания.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителями колледжа, определяется органом управления образованием по подчиненности, а для других работников колледжа - директором колледжа.

В колледже объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 360 часов в год, а для других работников - 480 часов в год. В

исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор колледжа по согласованию с тарификационной комиссией может установить этим работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

Преподавательская работа, выполняемая штатными работниками колледжа, не является совместительством и может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается директором колледжа.

3.5. «Работодатель» обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, лицам, частично утратившим трудоспособность на производстве.

В соответствии с письмом Госпрообра СССР от 28.11.88 № 93-16-271, если при общей продолжительности учебного года 10 месяцев (с 1 сентября по 1 июля) теоретические занятия могут быть завершены за меньший период, администрация колледжа определяет порядок привлечения преподавателей к работе в пределах времени, не превышающего среднедневного количества часов, установленного при тарификации. В течение этого времени преподаватели выполняют работу по оснащению учебных кабинетов и лабораторий. Кроме того, это время может быть использовано для повышения квалификации, а также для самостоятельной работы в отдельные рабочие дни вне колледжа.

Установленная преподавателям при тарификации средняя месячная заработная плата выплачивается в течение всего учебного года, включая время работы в период каникул, не совпадающее с очередным отпуском.

При составлении расписания уроков администрация колледжа должна соблюдать санитарные правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также максимально экономить время преподавателя.

Там, где возможно, расписанием может предусматриваться свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации мастерам п/о, преподавателям.

Действующим законодательством не предусмотрено обязательное предоставление преподавателям методического дня в неделю. Наличие свободных дней (одного или более) в неделю зависит от того, насколько правильно составлено расписание занятий в колледже.

Преподаватель не обязан присутствовать в колледже в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общих мероприятий, в которых он был бы задействован, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации колледжа о том, чем он занимался в этот день.

3.6. Для обеспечения разрешения производственных и организационных вопросов в колледже по желанию работника и приказа директора могут допускаться дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни, которые оплачиваются не менее чем, в двойном размере или может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае рабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате

не подлежит (ТК РФ ст. 153)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.7. Ночное время определяется с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы(смены) в ночное время сокращается на один час.

3.8. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для «Работников», которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

3.9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого «Работника» 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.10. Привлечение к сверхурочным работам производится «Работодателем» с письменного согласия «Работника». Без письменного согласия «Работник» может привлекаться к сверхурочным работам лишь в случаях указанных в ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.11. При направлении "Работника" для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется как место работы (должность), так и средняя заработная плата по основному месту работы.

"Работникам", направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другие местности, наряду с этим производится оплата командировочных расходов в порядке и в размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

3.12. Время отдыха - время, в течение которого "Работник" свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Им является:

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

3.13. В течение рабочего дня (смены) "Работнику" должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

3.14. Всем "Работникам" предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе "Работникам" предоставляется два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

3.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется "Работникам" продолжительностью в 28 календарных дней.

3.17. Преподавательскому составу и приравненным к ним категориям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.18. В соответствии со ст. 128 ТК РФ "работникам" предоставляется дополнительный отпуск без сохранения средней заработной платы продолжительностью до 5 рабочих дней в случае смерти близких родственников, свадьбы "Работника", рождения ребёнка у "Работника". Данный отпуск предоставляется непосредственно по письменному заявлению "Работника".

3.19. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором.

3.20. В случае сокращения рабочего времени не по вине "Работника" оплата труда должна составлять не менее 75% должностного оклада (тарифной ставки).

3.21. Стороны договорились, что в ГБОУ НПО ЛПМ СПб по решению совета лица может применяться неполный рабочий день с сохранением заработной платы для лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.22. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий.

3.23. "Работникам", успешно обучающимся в образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью установленной главой 26 ТК РФ.

3.24. На основании письма Министерства образования РФ от 28.06.1995 года №49-м дополнительный отпуск в количестве трех календарных дней предоставляется работникам лица в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

СТАТЬЯ 4 . ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда "Работников", находящихся на бюджетном финансировании, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

4.2. Расчеты по зарплате с рабочими и служащими производятся не реже двух раз в месяц 12-го и 27-го числа каждого месяца.

4.3. "Работодатель" может устанавливать доплату за работу в ночное время — до 50 % от установленного оклада.

"Работодатель" обязуется вести выдачу "Работникам" расчетных листов.

4.4. В пределах установленных фондов оплаты труда при наличии денежных средств предусматривается установление надбавок за сложность, напряженность, высокие достижения в труде в соответствии с действующими нормативными актами.

Конкретный размер надбавки "Работнику" устанавливается приказом директора колледжа по ходатайству руководителя, либо непосредственно по заявлению работника за подписью руководителя подразделения.

4.5. "Работодатель" может выплачивать единовременное денежное вознаграждение "Работникам" за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года из соответствующих бюджетных и внебюджетных фондов оплаты труда при наличии финансирования. "Работникам", проработавшим в колледже неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанным ими полных календарных месяцев в году приема или увольнения.

4.6. Отпускное пособие выплачивается в размере установленном ТК РФ, не менее чем за 3 дня до начала отпуска, при своевременном выделении денежных средств из бюджета.

4.7. "Работодатель" может выплачивать "Работникам", содержащимся за счёт средств федерального бюджета и внебюджетных средств, материальную помощь к отпуску в размере от 2-х до 3-х МРОТ.

4.8. "Работникам" могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также за выполнение наряду со своей основной работой дополнительных обязанностей временно отсутствующего "Работника". Доплата производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда по данной должности. Размеры доплат устанавливаются по согласованию сторон.

4.9. "Работникам", условия труда которых признаны неблагоприятными комиссией по охране труда, приказом директора колледжа устанавливается доплата в размере до 12 % от должностного оклада в зависимости от степени вредности (приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579).

4.10. Преподавательскому составу выплачивается:

- ежемесячная денежная компенсация в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией в соответствии с законодательством РФ.

4.11. Премирование "Работников" производится при наличии средств, в пределах, предусмотренных в сметах на оплату труда:

- в соответствии с Положением СПб ГБ ПОУ КПМ о материальном стимулировании работников;

- единовременные поощрительные премии в связи с юбилеями, праздничными датами, в связи с проявленными успехами при выполнении конкретных заданий, проведении мероприятий.

4.12. При привлечении "Работников" к работе в выходные дни в установленном порядке оплата производится не менее чем в двойном размере или предоставляется другой день отдыха.

4.13. "Работодатель", в пределах установленного фонда, в случаях смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребёнка, тяжёлого материального положения может выплачивать "Работникам" материальную помощь в размере, определяемом директором колледжа с учётом финансовых возможностей СПб ГБ ПОУ КПМ.

4.14. Работникам предоставляются другие надбавки и выплаты, предусмотренные законодательством РФ.

4.15. При нарушении "Работниками" трудовой и производственной дисциплины "Работодатель" применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение "Работника".

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4.16. Снятие дисциплинарного взыскания:

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.17. В случае неоднократного нарушения "Работником" трудовой дисциплины он может быть лишён премиальных выплат полностью либо частично по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

При наложении взыскания в виде лишения либо уменьшения премий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение "Работника".

Данный вид взыскания может быть обжалован "Работником" в КТС КПМ в течение 3-х месяцев со дня, когда "Работник" узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

СТАТЬЯ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. "Работодатель" принимает меры к организации информирования каждого "Работника" о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому "Работнику" по его просьбе.

5.2. В соответствии со ст. 218 ТК РФ "Работодатель" и совет трудового коллектива в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

Все работники колледжа, включая его руководителей, проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

5.3. В лицее должны иметься нормативные акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой его деятельности, а также инструкции по охране труда для "Работников", разработанные самой организацией.

5.4. "Работодатель" создает для "Работников" по месту работы условия труда в соответствии с требованиями правил охраны труда.

"Работодатель" и совет КПМ ежегодно готовят «Соглашение по охране труда», мероприятия которого направлены на улучшение условий труда, совершенствование материальной базы колледжа.

5.5. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

5.6. "Работодатель" несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью "Работников" увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

"Работодатель" возмещает в полном объеме вред, причиненный здоровью "Работника" при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Администрация колледжа по требованию пострадавшего обязана выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее 3 дней после окончания расследования по нему.

5.8. При отказе администрацией СПб ГБ ПОУ КПМ в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая, возражения пострадавшего или его представителя рассматриваются органами Государственной инспекции труда или судом.

СТАТЬЯ 6. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

6.1. "Работодатель" через комиссию по социальному страхованию может обеспечивать "Работников" пособием по государственному социальному страхованию.

6.2. "Работодатель" сохраняет за "Работником", имеющим противопоказания и

признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, несоблюдения правил технической безопасности, средний заработок на срок его переквалификации в данном подразделении, но не более 3-х месяцев. Обеспечивает прохождение "Работниками" переквалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) "Работника" с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней должности, но не более 3-х месяцев.

6.3. При рассмотрении жалоб, заявлений, обращений коллектива и отдельных "Работников" по вопросам оплаты и охраны труда, трудовых споров и конфликтов "Работодатель" своевременно рассматривает разногласия, принимает взаимоприемлемые решения и оказывает помощь в их практической реализации.

6.4. "Работодатель" может производить выплату единовременного пособия при выходе на пенсию "Работникам", имеющим особые заслуги перед трудовым коллективом, в пределах имеющихся средств на оплату труда.

6.5. "Работникам", которые в силу своих должностных обязанностей и полномочий могут отсылаться в местные командировки (по Санкт-Петербургу) для представления интересов "Работодателя" в других организациях, органах государственной власти, судах и т.п. "Работодатель" обязуется каждый месяц компенсировать транспортные расходы - оплачивать стоимость единого проездного билета (метро, трамвай, троллейбус, автобус).

Действие данного пункта не распространяется на лиц, уже имеющих право бесплатного проезда в общественном транспорте по любым основаниям.

6.6. "Работодатель" не обеспечивает проведение обязательных предварительных медосмотров "Работников" при поступлении на работу, а также периодических медосмотров "Работников" в сроки, предусмотренные действующими нормативными документами.

6.7. "Работодатель" в соответствии со ст. 187 ТК РФ может осуществлять обучение по повышению квалификации работников один раз в пять лет.

СТАТЬЯ 7. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. Индивидуальным трудовым спором является неурегулированные разногласия между сторонами по вопросам применения законов, содержащих нормы трудового права, а также коллективного договора, трудового договора, в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

7.2. В случае возникновения вопроса или жалобы "Работник" обращается в совет трудового коллектива, который решает вопрос с администрацией в течение 3 дней. Если жалоба не удовлетворяется, то "Работник" может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела в 10-дневный срок трудовой спор, заинтересованный "Работник" вправе перенести его рассмотрение в районный народный суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

7.3. В колледже создается комиссия по трудовым спорам (КТС), которой подведомственны все трудовые споры, возникающие в

организации, за исключением споров, по которым установлен другой порядок рассмотрения.

7.4. В соответствии со ст. 388 ТК РФ, решение КТС принимается тайно большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

7.5. Если решение КТС не исполнено в указанный срок, КТС выдает заявителю удостоверение, которое является исполнительным документом и действует в течение трех месяцев.

СТАТЬЯ 8 . МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. В соответствии с ТК РФ материальная ответственность каждой стороны трудового договора заключается в возмещении того имущественного ущерба, который она причинила другой стороне.

8.2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб.

Договорная ответственность "Работодателя" перед "Работником" не может быть ниже, а "Работника" перед "Работодателем" - выше, чем это установлено ТК РФ или иными нормативно-правовыми актами.

8.3. Расторжение трудового договора после причиненного ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

8.4. Материальная ответственность сторон наступает при одновременном наличии:

- ущерба, который может выражаться в утрате или уменьшении стоимости имущества, необходимости произвести новые расходы и т.д. Размер причиненного ущерба доказывается пострадавшей стороной;

- противоправного поведения (действия или бездействия). Поведение признается противоправным, если оно выражается в нарушении обязанностей, возложенных на "Работника" или "Работодателя" законодательством, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и т.п.

- причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом;

- вины, которая может быть умышленной или неосторожной.

СТАТЬЯ 9. ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Совет трудового коллектива всемерно содействует реализации настоящего договора, снижению напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), руководствуясь при этом законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" от 19.10.89 г. №580-1 и отвечает за состояние трудовой и производственной дисциплины.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением Законодательства о труде, выполнением договора и защищает права и интересы членов трудового коллектива.

9.3. Руководствуясь требованиями действующего Законодательства РФ, совет

трудового коллектива содействует принятию администрацией мер по улучшению условий труда, быта и оздоровлению трудящихся.

9.4. Совет трудового коллектива также:

-осуществляет защиту в вопросах оплаты труда, поддержки профессиональной конкурентоспособности, в сохранении рабочих мест, создании безопасных условий труда;

-содействует в получении бесплатной правовой помощи;

-способствует оказанию материальной и технической поддержки в сложных жизненных ситуациях.

9.5. "Работодатель":

-обеспечивает уставную деятельность совета трудового коллектива и всемерно содействует его деятельности;

-предоставляет не освобожденному работнику - председателю совета трудового коллектива - время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

СТАТЬЯ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Все выплаты работникам производятся в соответствии с ТК РФ, локальными нормативно-правовыми актами колледжа и настоящим договором и другими нормативно-правовыми актами РФ.

10.2. Дополнения и изменения в течение срока действия договора могут быть внесены с согласия сторон и в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Срок действия договора - 3 года с момента подписания (продление и гарантии действия в ст.43 ТК).

10.4. Контроль за ходом выполнения настоящего договора производится комиссией, создаваемой «Работодателем» и советом трудового коллектива. При нарушении выполнения договора комиссия в письменной форме информирует лиц, подписавших договор. Стороны обязаны не позднее чем в 7-дневный срок провести взаимные консультации по существу вопроса и принять решение, которое является дополнением к договору.

Помимо комиссии контроль осуществляют обе стороны, подписавшие его.

