

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководителем и трудовым коллективом


**Государственного автономного образовательного учреждения
среднего профессионального образования города Москвы
Технологический колледж № 28**


От работодателя:

Директор
ГАОУ СПО ТК № 28

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАОУ СПО ТК № 28

 / Н.М. Снопко
(подпись, Ф.И.О.)

 / И.В. Никонорова
(подпись, Ф.И.О.)

«27» марта 2012 года

«27» марта 2012 года



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СЪЕЗДОВ
ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 2-323 от 28.03. 2012 г.

с датой вступления в силу на 1 месяц

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования города Москвы Технологический колледж № 28, именуемый далее "Работодатель", в лице директора Снопко Натальи Михайловны, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАОУ СПО ТК № 28 Никоноровой Ирины Владимировны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и Работодателя по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установления 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 нормативно-правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. 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 и локальными актами Учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.5. При поступлении на работу работник обязан предоставить документы, установленные ст.65 ТК РФ, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, 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, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

2.9. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных в ст.57 ТК РФ прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, согласно Положению об аттестации педагогических работников колледжа по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда, (изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1 ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

Предметом трудового договора, заключенного по внутреннему совместительству, может быть любая работа, в том числе и работа по аналогичной должности, специальности, профессии, выполняемая по месту основной работы (ст.282 ТК РФ).

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.18. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.20. Расторжение трудового договора с работником – членом профкома по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета, кроме случаев увольнения за виновные действия.

2.21. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком.

2.22. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.23. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности по результатам аттестации, по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением допускаются при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу.

2.24. О возможном массовом высвобождении работников информации в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.25. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.26. Стороны договорились, что:

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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 20 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества.

2) Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю месячную 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), ст. 187 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173 ТК РФ, без сохранения заработной платы);

- оказывать помощь в подготовке и проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. Педагогические работники обязаны соответствовать профилю преподаваемых дисциплин, а преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения обязаны иметь опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере, проходить стажировку в профильных организациях не реже одного раза в три года.

3.6. Работник имеет право на прохождение аттестации в соответствии с Порядком аттестации.

3.7. Педагогические работники, не имеющие квалификационных категорий (первой или высшей), обязаны пройти аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять лет.

3.8. Отказ работника от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со ст.21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника. Следовательно, в соответствии со ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

3.9. Заместители директора и руководители структурных подразделений с целью установления соответствия уровня занимаемой должности могут быть аттестованы аттестационной комиссией колледжа (Приложение № __: Положение об аттестации).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время перерыва для отдыха и питания работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного

комитета, а также приказами директора учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, иными локальными актами Учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

4.4. Работодатель в исключительных случаях в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенными на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Учреждения, сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется согласно учебным планам по профессиям и специальностям и с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.7. Преподавателям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.8. Изменения в учебную нагрузку учреждения в течение года могут быть внесены по производственной необходимости на основании приказа директора, с письменного согласия работника.

4.9. В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для педагогических работников с шестым развивающим днем.

4.10. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.12. Неполное рабочее время – неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, являющихся инвалидами II группы;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.92 ТК РФ).

4.13. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст.113 ТК РФ.

4.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск (не позднее 25 июня) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

4.16. Педагогическому работнику может устанавливаться педагогическая нагрузка ниже установленной нормы с письменного согласия работника.

4.17. График дежурств административных и педагогических работников по колледжу устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Дежурство административных и педагогических работников по колледжу должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.19. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

4.21. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с действующим постановлением РФ. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.22. Для педагогических работников основным периодом для использования ежегодного отпуска является период летних каникул. При разделении отпуска на части допускается использование его в период зимних каникул. Использование отпуска в учебные периоды допускается лишь в крайних случаях по соглашению сторон.

4.23. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

4.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124, 125 ТК РФ.

4.26. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

4.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.28. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 14 дней.

4.29. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

4.30. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика по личному письменному заявлению с согласия Работодателя.

4.31. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники: мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам, лица в возрасте до 18 лет, участники ВОВ, инвалиды войны, инвалиды II группы, ветераны боевых действий на территориях других государств, ветераны труда, лица, награжденные знаком «Почетный донор России», лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий, родители, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 14 лет, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.32. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон, по письменному заявлению в следующих случаях:

- свадьба самого работника либо его детей – до 2 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- юбилей самого работника – до 2 календарных дней;
- проводы детей в армию – до 2 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (в период с 1 по 10 сентября) – до 5 календарных дней;
- другие случаи (по соглашению сторон) – до 2 календарных дней.

4.33. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней; работающим инвалидам – до 60 календарных дней; при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней и в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников ГАОУ СПО ТК № 28 и Положения о материальном поощрении и оказании материальной помощи работникам ГАОУ СПО города Москвы ТК № 28.

5.2. В ГАОУ СПО ТК № 28 устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- Должностной оклад - для руководителей, специалистов и служащих;
- Тарифная ставка (оклад) – для педагогического персонала, для рабочих;
- Доплаты компенсационного характера;
- Надбавки стимулирующего характера;
- Премии и материальная помощь.

5.3. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.4. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.5. Минимальная оплата труда в учреждении соответствует минимальным размерам оплаты труда по городу Москве.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда.

5.6. Оплата труда Работника осуществляется Работодателем безналичным перечислением денежных средств на указанный Работником банковский счет в Сбербанке России два раза в месяц путем выплаты аванса 25 числа оплачиваемого месяца и выплаты оставшейся части заработной платы 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым. При этом Работодатель считается выполнившим свою обязанность по выплате заработной платы Работнику путем безналичного перечисления денежных средств на указанный Работником банковский счет с момента списания банком денежных средств со счета Работодателя. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов работ и размеров выплат и удержаний.

5.7. Авансы по заработной плате выдаются работникам за фактически отработанное время в первой половине месяца.

5.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

5.9. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ, или предоставляются дни отгула, согласно ТК РФ.

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, согласно ст.157 ТК РФ.

5.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.12. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на льготных условиях и выделение ссуд на его приобретение (строительства).

6.2. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.3. Организует общественное питание (столовую, буфет, комнату (место) для приема пищи).

6.4. По возможности обеспечивает представление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

6.5. Выплачивает работникам ежемесячно денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий. Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством.

6.6. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон и по заявлению родственников выплачивает материальную помощь на погребение.

6.7. Обеспечивает рабочее место педагогических работников техническими средствами обучения.

6.8. Предоставляет возможность посещения спортивного и тренажерного залов, с использованием находящегося в нем оборудования и инвентаря.

6.9. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

VII. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Основные направления в сфере охраны труда:

1) Контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных актов по охране труда.

2) Оперативный контроль за состоянием охраны труда и учебной деятельности в ГАОУ СПО ТК № 28.

3) Организация профилактической работы по снижению травматизма в ГАОУ СПО ТК № 28.

- 4) Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.
- 5) Организация пропаганды по охране труда.
- 6) Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 7) Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8) Разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230-2007, СМК-ДП-6.4-01-2007);
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда при проведении учебного (образовательного) процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда (ст.219 ТК РФ). Руководители структурных подразделений внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников;
- по возможности предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране безопасности труда;
- проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- знакомить Работников с условиями труда на рабочем месте при приеме на работу, а также при аттестации (переаттестации) рабочих мест;
- обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего распорядка ГАОУ СПО ТК № 28, локальными актами;
- заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить обучение по охране труда, инструктажи, периодическое обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, стажировки, проверки знаний требований охраны труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований по охраны труда Работников ГАОУ СПО ТК № 28;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст.221 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии в федеральными законами;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

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

- обеспечивать льготы и гарантии работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ);

- обеспечивать работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

- обеспечивать возможность прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинский осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

- в случае привлечения для работ в колледже сторонних организаций предусматривать, обязанность работников этих организаций выполнять установленные в колледже меры безопасности, правила охраны труда, Правила внутреннего распорядка.

Работодатель и Профсоюзный комитет согласились о безусловном запрещении курения в ГАОУ СПО ТК № 28, за исключением специально отведенных и обозначенных мест вне помещений.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- 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 (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить другую работу на время

устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. 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, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. 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.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- изменение структуры Учреждения, его реорганизации;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение Положения об аттестационной комиссии колледжа;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. 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.

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. 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.

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

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

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

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

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.16. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.17. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

9.18. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей.

9.19. Выносить на рассмотрение администрации предложения по улучшению условий и охраны труда, внедрению передового опыта в этой сфере.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

10.2. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на совете трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 18 листов.
Директор ГАОУ СПО ТК № 28
Снопко Н.М.



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ ПРАВОВОЙ ЦЕНТР «ЗАЩИТА»**

Улица Коровий вал, д.3, стр.5, Москва, 119049

Тел/факс: (495) 959 89 41

E-mail: mgpz-zashita@mail.ru

www.czaschita.ru

ОГРН 1107746269795, ИНН/КПП 7705914581/770501001

Регистрационный номер 2-323

Замечания и рекомендации

к коллективному договору Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования города Москвы Технологический колледж № 28

Замечания

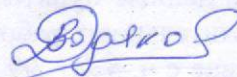
1. Л. 2, п. 1.6. Исключить предложение 3 данного пункта коллективного договора, т.к. оно противоречит ст. 43 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **стороны имеют право продлевать** действие коллективного договора на срок не более трех лет, и не предусмотрено автоматическое продление коллективного договора;
2. Л. 2, п. 1.8. Привести в соответствие с ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
3. Л. 2, п. 1.9. Привести в соответствие с ч. 6 ст. 43 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
4. Л. 3, п. 1.15. Привести в соответствие с ч. 1 ст. 402 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
5. Л. 3, п. 2.3. Привести в соответствие с ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ), которой предусмотрено, что при приеме на работу (**до подписания трудового договора**) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
6. Л. 4, п. 2.13. Привести в соответствие со ст. 74 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Так же обращаем Ваше внимание, что данный пункт противоречит п. 2.14 коллективного договора;
7. Л. 6, п. 2.25, л. 7, п. 4.1, л. 9, п. 4.23, л. 14, п. 7.2, л. 15, п.п. 8.3, 8.4. Уточнить форму участия Профкома;
8. Л. 8, п. 4.4. Исключить данный пункт, так как в Трудовом кодексе РФ не предусмотрено право работодателя переноса дня отдыха;
9. Л. 8, п. 4.12, подп. 5,6 . Исключить данные пункты, так как для данных категорий работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени;
10. Л. 9, п. 4.13. Привести в соответствие с ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).
11. Л. 9, п. 4.23. Привести в соответствие с ч. 1 ст. 123 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
12. Л. 9, п. 4.24. Привести в соответствие с ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
13. Л. 9, п. 4.31. Привести в соответствие со ст. 286 Трудового кодекса РФ;
14. Л. 9, п. 5.10. Исключить фразу «вынужденный отпуск по инициативе администрации», так как он не предусмотрен Трудовым кодексом РФ;
15. Л. 11, п. 5.6. Привести в соответствие с ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
16. Л. 15, п. 8.4. Привести в соответствие с ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

17. Л. 16, п. 8.9. Привести в соответствие с ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
18. Л. 17, п. 9.2. Привести в соответствие с ч. 2 ст. 30 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Рекомендации

1. Л. 3, п. 1.16, п.п. 1. Рекомендуем заменить понятие «**настоящим Кодексом**» на «**Трудовым кодексом РФ**»;
2. Л. 3, п. 2.1. Обращаем Ваше внимание, что в статье 59 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи заключения **срочного трудового договора**;
3. Л. 6, п. 2.26, подп. 1. Обращаем Ваше внимание, что в данном пункте перечислены и лица, предусмотренные ст. 179 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
4. Л. 7, п. 3.6, п. 3.9, п. 4.1, л. 8, п. 4.5, п. 4.10, л. 9, п. 4.17, п. 4.18, л. 11, п. 5.1. В данных пунктах имеется отсылка к локальным нормативным актам, однако в качестве приложения они не представлены. Обращаем внимание, что к коллективному договору должны быть приложены все документы, на которые имеется ссылка в договоре;
5. Л. 8, п. 4.9. Обращаем внимание, что в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ, коллективный договор заключается между работниками и работодателем, в лице их представителей, то следует использовать понятийный аппарат действующего трудового законодательства. В этой связи здесь и далее по тексту вместо «**рабочие и служащие**» следует **указывать стороны коллективного договора: «работники» и «работодатели»**;
6. Л. 9, п. 4.17. Обращаем ваше внимание на то, что в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. В связи с чем, требование, указанное в данном пункте коллективного договора, правомерно в том случае, если оно совпадает с рабочим временем работника;
7. Л. 10, п. 4.28. Обращаем Ваше внимание, что в соответствии со ст. 120 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется **в календарных днях**.

Заместитель директора



Д.В. Водяков

**Рекомендации к коллективному договору
ГАОУ СПО Технологический колледж № 28 по вопросам охраны труда**

1. Лист 13, дефис 3 пункта 7.2. Обращаем Ваше внимание, что согласно статье 226 Трудового Кодекса Российской Федерации:

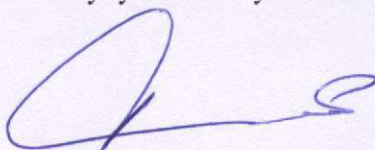
Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда **работодателями** (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) **осуществляется** в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Согласно Московскому трехстороннему Соглашению от 30.11.2011 на 2012 год между Правительством Москвы московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, для организаций, зарегистрированных в городе Москве, на мероприятия по улучшению условий и охраны труда:

... размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже минимального размера заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2. Рекомендуем приложить к коллективному договору Соглашение по охране труда, разработанное по форме, установленной Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27.02.1995 № 11 (с указанием расходов по каждому затратному мероприятию по улучшению условий и охраны труда).

Инженер ГБУ МГЦУОТ
тел. 959-96-38



Д.С. Мокроусов
30.03.2012