

Директор ЧПОУ  
«Гуманитарный колледж  
«Эдельвейс»  
\_\_\_\_\_ С.Х. Исаева  
« 25 » 01 \_\_\_\_\_ 2024г.

Представитель Совета  
трудоого коллектива  
ЧПОУ «Гуманитарный  
колледж «Эдельвейс»  
\_\_\_\_\_ Джанхотова Ф.Т.  
« 19 » 01 \_\_\_\_\_ 2024г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЧПОУ «ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ «ЭДЕЛЬВЕЙС»  
на 2024-2027г.г.**

Срок действия с 01.02.2024г. по 01.02.2027г.

Принят: на собрании  
трудоого коллектива  
« 17 » 01 \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Грозный, 2024г.**

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, заключенным, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами договора являются:

- работники учреждения – в лице представителя
- работодатель – в лице директора колледжа, действующего на основании устава колледжа.

1.3. Стороны договорились при заключении коллективного договора руководствоваться следующими принципами:

- соблюдением норм законодательства;
- равноправия и полномочия сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание договора;
- добровольности принятия обязательств;
- систематичности контроля.

1.4. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников колледжа. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.6. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет. В течение срока действия данного договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия коллективного договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных массовых увольнений;
- совет трудового коллектива при возникновении разногласий по соблюдению администрацией норм трудового законодательства и условий коллективного договора разрешает их путем переговоров.

1.8. Содержание и структура коллективного договора определена сторонами и включает взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- возмещения расходов по служебным командировкам;
- рабочего времени и времени отдыха;
- охрана здоровья работников на производстве;
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при которых работодатель учитывает мотивированное мнение совета трудового коллектива:

- правила внутреннего распорядка;
- соглашение по охране труда.

1.10. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения СМК (по согласованию);
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

## **Раздел 2. Гарантии занятости работников**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключенного в письменном виде.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом колледжа и настоящим коллективным договором. Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в отделе кадров. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

2.2. О каких-либо предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.3. Трудовые договоры для различных категорий работников колледжа разрабатываются непосредственным руководителем работника совместно с отделом кадров в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Подбор и расстановка кадров осуществляется работодателем самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством РФ и Уставом.

2.4. Работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные договоры с работодателем и другими организациями на выполнение конкретных работ. Изменение условий договора может иметь место только по соглашению сторон.

2.5. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его досрочно, предупредив администрацию в письменной форме не позднее, чем за две недели.

2.6. Работодатель обязуется, в случае возникновения необходимости массового высвобождения работников в колледже, руководствоваться ст. 81- 82 ТК РФ, в том числе:

2.6.1. Ставить об этом в известность совет трудового коллектива не позднее, чем за 3 месяца;

2.6.2. Рассматривать на совместном заседании администрации и совета трудового коллектива все вопросы, связанные с сокращением штатов, вызванные изменением структуры колледжа, его реорганизацией. При необходимости и по инициативе совета трудового коллектива эти вопросы могут рассматриваться на собрании трудового коллектива;

2.6.3. Совет трудового коллектива вправе решать вопрос о преимущественном оставлении работника на работе в ситуации сокращения должности или численности штата.

2.7. С целью сохранения преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1-2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов. Увольнение преподавателей по инициативе администрации колледжа в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.9. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) работодатель вначале использует следующие меры: ликвидация вакансий, увольнение временных работников и совместителей; сокращение численности административно – управленческого персонала и расходов на него; ограничение (запрет) совмещения профессий; проведение внутриколледжных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их письменного согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

2.10. Работодатель в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа колледжа и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для занесения на доску почета колледжа;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга

сотрудников и преподавателей; рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений,

- отделов и служб;

- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для не педагогических работников устанавливает 40 - часовую рабочую неделю, для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Ненормированный рабочий день – особый режим работы в соответствии, с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

3.2. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, гибкий график работы и другой режим индивидуального труда.

3.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке и не может быть выше 1440 часов в учебном году. В период каникул преподавательский состав колледжа работает согласно плану работы учреждения.

3.5. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием.

Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;

- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой колледжа, директором организации;

- самообразованием;

- повышением квалификации.

Прогулом для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в колледже по расписанию и (или) согласно плана работы преподавателя.

3.6. Всем работникам, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются ежегодные отпуска по графику, утвержденному работодателем. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели.

### **Раздел 4. Условия и охрана труда**

4.1. Обязанность по обеспечению охраны труда в колледже возлагается на работодателя, который обеспечивает необходимые условия труда для нормальной и эффективной деятельности работников.

4.2. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4.3. Работодатель обязуется обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

## **Раздел 5. Организация оплаты труда**

5.1. Заработная плата работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательством и условиями трудового договора.

5.2. Оплата труда работников колледжа определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности, особенностей деятельности колледжа и работника.

5.3. Размер месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени за этот период и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения региона.

5.4. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

5.5. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Заработная плата выплачивается дважды в месяц, 16 числа каждого месяца в виде аванса и не позднее 10 числа окончательный расчет за истекший месяц.

5.7. Руководитель колледжа или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты и (или) другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

5.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы

## **Раздел 6. Возмещение расходов по служебным командировкам**

6.1. Командированному работнику расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями. Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

6.2. Размер возмещённых командированному работнику расходов по найму жилого помещения и суточных во всех случаях, определяется постановлением Правительства РФ, иным законодательным и локальным актом (по решению СМК).

6.3. Командировочные расходы оплачиваются из расчета стоимости проезда (в зависимости от вида транспортных средств) и суточных расходов, если время командировки превышает сутки.

## **Раздел 7. Социальные гарантии работников**

7.1. Работодатель обеспечивает работу столовой для работников и студентов колледжа, организует работу комиссии по контролю качества продукции столовой из числа представителей работников, обучающихся и медицинского работника.

7.2. Работодатель обеспечивает пополнение медицинских аптек в структурных подразделениях колледжа к началу учебного семестра.

7.3. Работодатель при наличии средств выделяет необходимую сумму на организацию и проведение культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий.

7.4. Работодатель совместно с советом трудового коллектива имеет право ходатайствовать перед органами законодательной и исполнительной власти, учредителем, отраслевым министерством о награждении работников колледжа соответствующими наградами (грамоты, благодарности администрации города и района, законодательного собрания, благодарность и почетная грамота министра образования и науки) и о присвоении почетных званий.

7.5. Работники колледжа реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. При направлении работников на факультеты и курсы повышения квалификации, на стажировку, за ними сохраняется заработная плата и место работы.

## **Раздел 8. Обязательства и ответственность сторон**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями.

8.2. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются представлять всю необходимую для проверки выполнения коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

8.3. Работодатель обязуется информировать совет трудового коллектива:

- об экономическом положении колледжа;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экономическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по изменению социальных условий работников;
- об увольнениях сотрудников колледжа в случаях, не требующих согласования с ним (по запросу совета трудового коллектива).

8.4. Работодатель колледжа обязуется включать представителей совета трудового коллектива в комиссии по разработке локальных актов колледжа по проверке деятельности и условий труда в подразделениях колледжа и др.

8.5. Работники колледжа обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своей должностью, приказами, распоряжениями и указаниями работодателя и руководителя структурного подразделения, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и условия трудового договора, содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в коллективе;

- своевременно в соответствии с действующим законодательством оповещать администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

- бережно относиться к имуществу колледжа, принимать меры к обеспечению его сохранности, правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество колледжа, нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу;

- не разглашать без соответствующего разрешения руководителя конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, технологическую и другую информацию колледжа, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем;

-обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

8.6. Совет трудового коллектива обязуется:

-организовывать работу по заключению коллективного договора и представлять коллективные интересы работников колледжа в процессе разработки проекта коллективного договора и его заключения;

-вносить предложения в органы управления колледжа;

-участвовать в локальном нормотворчестве по профессиональным, трудовым вопросам;

-осуществлять общественный контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства и обязательств коллективного договора, условий трудовых договоров работников колледжа;

-совместно с работодателем организовать работу с советом ветеранов, юбилярами, культурно-массовую работу среди работников и их детей;

-разъяснить работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;

-предоставлять работникам – членам трудового коллектива бесплатную юридическую помощь, консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;

-принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор.

8.7. В отношении членов коллектива совет трудового коллектива обязуется:

-гарантировать каждому члену защиту его интересов;

-представлять коллективные интересы членов организации в суде и других инстанциях в случае возникновения трудовых, социальных и других споров.

В случае обнаружения нарушений обязательств по коллективному договору совет трудового коллектива обязан делать представление директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений.

8.8. Директор, другие должностные лица, обязаны в десятидневный срок сообщить совету трудового коллектива об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

8.9. В случае нарушения отдельных пунктов коллективного договора работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.