

Тамбовское областное государственное  
бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»  
(ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»)

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

*между работодателем и трудовым коллективом*

*Тамбовского областного государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»*

*на период с 20.01.2023г. по 19.01.2026г.*

Принят на общем собрании  
работников и обучающихся  
Протокол № 3  
от «20» января 2023 года

Работодатель в лице  
директора ТОГБПОУ  
«Железнодорожный колледж  
имени В.М. Баранова»

П.Е. Макаров

Полномоченный  
представитель работников

Н.А. Чаркина

г. Мичуринск

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий договор заключен между работниками, с одной стороны, и работодателем, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники колледжа доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.
- 1.2. Коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, и заключается работниками и работодателем в лице их представителей. КД признает исключительное право работодателя на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда. Работодатель признает профсоюзный комитет (далее – ПК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. ПК признается свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально – психологического климата.
- 1.3. Действие КД распространяется на всех работников колледжа, гарантирует защиту их трудовых прав и профессиональных интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.
- 1.4. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором (КД).
- 1.5. Изменения и дополнения КД производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.
- 1.6. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 1.7. Работодатель и ПК отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива раз в год.

## **2. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **Работодатель обязуется:**

- 2.1. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессиональной квалификацией и трудовым договором.
- 2.2. Уведомлять ПК и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 2.3. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка обучающимся в образовательных организациях ВПО и СПО без отрыва от производства, на основании предоставленных справок-вызовов.

Предоставлять работникам колледжа и их детям право на 50%-ую оплату обучения в учебных группах колледжа с полным возмещением стоимости обучения.

- 2.4. Обеспечить проведение аттестации работника на соответствие занимаемой должности при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием профкома.
- 2.5. В случае закрытия учебных групп, изменения образовательных программ предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки в соответствии с нормами статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.6. Совместно с ПК готовить материалы на представление к награждению работников, присвоение им почетных званий.

### **3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель обязуется:**

- 3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.
- 3.2. При приеме на работу ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами и настоящим КД под подпись.
- 3.3. В последний день работы выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести окончательный расчет. В случае прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выплатить работнику выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**Работодатель обязуется:**

- 4.1. Разработать совместно с ПК Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима работы для всех категорий работников.
- 4.2. Организовывать работу в каникулярное время по особому графику, но не выше объема педагогической нагрузки в учебное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
- 4.3. Разрабатывать расписание занятий не позднее, чем за три дня до начала учебного полугодия. Расписание составляется с учетом графика учебного процесса, учебных планов, требований Роспотребнадзора и рационального использования времени преподавателя.
- 4.4. Разрабатывать и согласовывать с ПК должностные инструкции.
- 4.5. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 4.6. Устанавливать неполную педагогическую нагрузку с письменного согласия работника, согласовывать с ПК.
- 4.7. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Сроки проведения тарификации – до 01 сентября т.г.
- 4.8. Обеспечить каждому работнику возможность перерыва для приема пищи и отдыха 30 мин. не в учебное время согласно расписанию занятий.
- 4.9. Ознакомить работника с предполагаемой педагогической нагрузкой на новый учебный год до его ухода в отпуск.
- 4.10. Составить график отпусков до 15 декабря текущего года, согласовать его с ПК.
- 4.11. Предоставить возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки на отдых (по медицинским показаниям).
- 4.12. В соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в количестве 28 календарных дней для непедагогических работников, и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск устанавливается в количестве 56 календарных дней для педагогических работников.
- 4.13. Производить доплату в размере 4% от оклада за вредные условия труда мастерам производственного обучения в период проведения практических занятий в мастерских колледжа согласно результатам специальной оценки условий труда.
- 4.14. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года без оплаты не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по личному заявлению.
- 4.15. Предоставлять вновь принятому работнику право на ежегодный оплачиваемый отпуск по истечении шести месяцев непрерывной работы в колледже (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 4.16. Предоставлять работнику свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с директором Колледжа свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску.  
Основанием предоставления свободных от работы дней является письменное заявление работника (направляется работодателю не позднее двух рабочих дней до вакцинации).

## **5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.**

### **Работодатель обязуется:**

- 5.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться об их использовании не реже одного раза в год.

- 5.2. Установить для выплаты зарплаты 10, 25 числа каждого месяца.
- 5.3. Разработать и утвердить совместно с ПК Положение о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера на основании Закона области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 01.12.2000г.), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 26.03.2021г.).
- 5.4. Устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и ответственных работ, за стаж непрерывной работы в колледже, увеличение объема выполняемых работ и премии по итогам работы за месяц, квартал, год на основании Положения и решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии со статьей 135 ТК РФ.
- 5.5. При наличии фонда средств от приносящей доход деятельности производить премирование работников и оказание материальной помощи.
- 5.6. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение, в т.ч. в размере 25 тысяч рублей работникам, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

## **6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **6.1. Обязанности работодателя:**

- 6.1.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
  - организацию безопасности труда с соблюдением всех нормативных требований;
  - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
  - оценку состояния условий труда на рабочих местах;
  - проведение специальной оценки условий труда;
  - режим труда и отдыха работников в соответствии с Законодательством РФ;
  - своевременное расследование несчастных случаев;
  - другие обязанности работодателя в соответствии с нормами статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.1.2. При несчастном случае на производстве по вине учреждения, выплачивается единовременная компенсация за весь период временной нетрудоспособности застрахованного работника до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности.

- 6.1.3. Организовать подготовку учреждения к новому учебному году.
- 6.1.4. Разрабатывать, обновлять и утверждать инструкции по обеспечению охраны труда, проводить все виды инструктажей.
- 6.1.5. Направлять работников на обучение по безопасности труда.
- 6.1.6. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по установленной форме.
- 6.1.7. При выполнении работ по совмещению профессий, работе сверхурочно, в ночное время, производить оплату труда в соответствии со статьями 151, 152 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6.2. Обязанности работников:**

- 6.2.1. Работать добросовестно, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации колледжа, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, соблюдать нормы профессиональной этики.
- 6.2.2. Исполнять должностные инструкции, разработанные и утвержденные нормативно-правовыми актами, регулирующие трудовые правоотношения.
- 6.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 6.2.4. Соблюдать требования правил охраны труда и обеспечения безопасности труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю.

## **7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)**

- 7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (контракт, соглашение), и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выплаты среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.2. В период действия КД профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

## **8. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 8.1.** Коллективный договор вступает в силу с 20.01.2023г. и действует до 19.01.2026 года.
- 8.2.** Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 8.3.** На срок действия договора, при условии выполнении работодателем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива в рамках своих полномочий.