

От работодателя:

Директор
БУ «Белоярский политехнический
колледж»



В.В. Абышева

М.П. « 27 » января 2016 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации БУ
«Белоярский политехнический
колледж»



И.Н. Савосько

« 27 » января 2016 г.

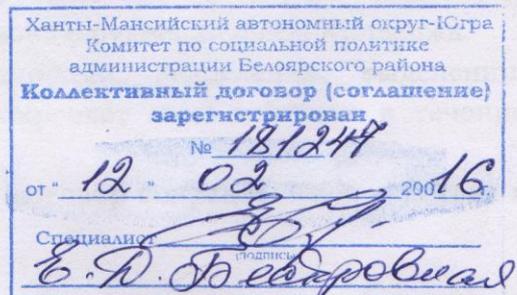
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Белоярский политехнический колледж»

на 2016-2018 годы

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
БУ «Белоярский политехнический колледж»

Протокол № 5
« 27 » января 2016 года.



Коллективный договор срок действия с 01.01.16.г. по 31.12.2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» (далее – Колледж).

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, отраслевым Соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017г.г. (далее – Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж» в лице директора, Абышевой Валентины Викторовны, действующего на основании Устава (далее Работодатель) и работники Бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации БУ «Белоярский политехнический колледж» Савосько Игоря Николаевича (далее – Профсоюз).

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами и распространяется на правоотношения, действующие между работодателем и работниками с 01.01.2016 года.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (в том числе – совместителей).

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

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

1.10. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.14. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в Колледже для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития колледжа, улучшения социально-экономического положения работников Колледжа **Стороны обязуются совместно:**

- соблюдать условия настоящего коллективного договора и выполнять его положения;

- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Колледжа.

В установленном порядке, при формировании бюджета Колледжа, принимать меры для включения в бюджет Колледжа ассигнований на следующие цели:

- оснащение и укрепление материально-технической базы Колледжа в соответствии с современными требованиями и развитием инфраструктуры образования;

- обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий Колледжа;

- проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

- обеспечение проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников Колледжа;

- модернизацию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителей Колледжа, в том числе средств на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;

- развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования; на оплату труда работников Колледжа, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты. При этом перечень и размер таких коэффициентов и выплат должны быть для Колледжа не менее величины, установленной действующим законодательством РФ;

- выплату ежемесячной денежной компенсации для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников образовательных учреждений (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);

- выплаты единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности;

- **выплату единовременного денежного вознаграждения директору, заместителям директора и педагогическим работникам Колледжа, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию;**

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с коллективным договором. Эти средства учитываются при формировании смет доходов и расходов учреждений в виде отчислений профсоюзным организациям в размере не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. признавать руководящие выборные органы первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзного комитета, профсоюзный комитет) единственными полномочными представителями трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.);

2.1.3. организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников Колледжа в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обеспечивать ее финансирование;

2.1.4. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Колледжа, настоящим коллективным договором;

2.1.5. сотрудничать с Профсоюзом, своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.6. обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Совета Колледжа, совещаний, комиссий и других мероприятиях;

2.1.7. включать представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Колледжа. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.1.8. принимать локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства и Соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017г.г. (п. 2.2.7. Соглашения. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. содействовать эффективной работе Колледжа, а также предотвращению коллективных трудовых споров;

2.2.2. обеспечивать в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Колледжа;

2.2.3. направлять работодателю в установленные Трудовым кодексом РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

2.2.4. сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий организуемых Профсоюзом;

2.2.5. оказывать помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.2.6. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.2.7. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.8. вносить предложения работодателю по управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

2.2.9. осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками Колледжа заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.1.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме.

3.1.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам ежегодно устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) представителей Профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки составляет 1440 часов в соответствии с п. 27 Приказа Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 (ред. от 22.01.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Педагогические работники до ухода в очередной отпуск обязаны ознакомиться с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.1.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации Колледжа в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

3.1.6. Объем учебной нагрузки преподавателям с отклонением от нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.7. За разработку нового учебно-методического комплекса преподавателю предусматривать оплату дополнительных часов в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам БУ «Белоярский политехнический колледж».

3.1.8. Директор Колледжа, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на

условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность в группах, кружках, секциях, клубах и пр.

Возможность осуществления педагогической деятельности указанными категориями работников, а также педагогическими, руководящим и иными работниками других образовательных учреждений, предоставляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе директора Колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию Сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и других случаях);
 - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска. При указанных в пункте «б», случаях для изменения учебной нагрузке по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

3.1.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества работы по учебному плану, а так же изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается на основании обоюдного соглашения, обусловленных обстоятельствами зависящими от воли Сторон.

О внесении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца, до даты внесения изменений.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Колледже, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья работу.

3.1.11. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3.1.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ), иным федеральными законами.

3.1.13. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно, изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации Колледжа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.1.14. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы в Колледже, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

3.1.15. Наименования должностей и профессий работников Колледжа должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.1.16. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, утвержденных профессиональных стандартах, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в Колледже.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Колледжа, отраслевым Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Трудовой договор с работниками Колледжа заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2.3. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществляются только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных Сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы Колледжа, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до даты изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством РФ.

3.4. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа определяется действующим законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.2. Режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования, других педагогических работников Колледжа при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе индивидуальным графиком педагогического работника.

Педагогическим работникам обеспечивается 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 работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут в течение одной перемены. В этот период работодатель не должен проводить организационных мероприятий (собраний, совещаний и т.д.), которые не позволят работнику отдохнуть и принять пищу.

Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться, не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

Педагогическим работникам с учетом учебной нагрузки (не более 24 часов в неделю) предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Колледжа (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. *(Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»)*

4.6. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем осуществление основной деятельности Колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию и письменному заявлению 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.

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

4.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе. График работы утверждается и заблаговременно доводится до сведения работников.

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

4.9. Педагогические работники Колледжа имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Другим работникам Колледжа ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.10. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Колледжа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель обязан согласовать с работником новую дату начала отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника, при наличии финансовых возможностей Колледжа, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Педагогические работники Колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобробразования РФ от 07.12.2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день представлен локальным актом Колледжа.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время.

4.14. Работникам, по их письменному заявлению, может предоставляться краткосрочный, с сохранением заработной платы или без ее сохранения, отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, проводов в армию, смерти близких родственников – от трёх до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами РФ.

4.15. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с действующим законодательством РФ.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При регулировании оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Формирование системы оплаты труда работников Колледжа, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, эффективности выполнения трудовых функций, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, а также

недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.1.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается Положением об оплате труда работников Бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж», в том числе, порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера,. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Колледжа, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в соответствии с графиком, утвержденным Учредителем. График доводится до работников под роспись.

5.1.4. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Указанные сведения предоставляются в виде расчетного листа.

5.1.5. Выплата заработной платы производится безналичным расчетом, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

5.1.6. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.8. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном статьями 147, 148, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.9. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к эффективному выполнению трудовых обязанностей и качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за развитие внебюджетной и иной приносящей доход деятельности);
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество и эффективность выполняемых работ;

- премиальные и иные поощрительные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с Профсоюзом и закрепляются в «Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения профессионального образования Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Белоярский политехнический колледж».

Критерии оценки эффективности деятельности Колледжа утверждаются органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Колледжем. Значения критериев оценки эффективности деятельности Колледжа и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Колледжем.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением с учетом основных принципов установления таких выплат, определенных действующим законодательством Ханты – Мансийского автономного округа – Югры.

5.1.7. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения профессионального образования в течение года после получения диплома государственного образца, вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается до двух месячных заработных плат, без учета социальных выплат. Данная выплата утверждается приказом Колледжа на текущий календарный год. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается «Положением об оплате труда работников БУ «Белоярский политехнический колледж».

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работнику, уволенному по собственному желанию в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в календарном году (при условии, что есть заработанный отпуск, можно установить минимальное количество дней отпуска, например 14).

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

5.1.8. К иным выплатам в Колледже относятся:

- ежемесячная доплата за ученую степень;

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам Колледжа в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.9. Локальными нормативными актами и/или в коллективном договоре предусматриваются случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

5.1.10. При формировании годового фонда оплаты труда в Колледже на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

5.1.11. В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждений предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

5.1.12. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада), утверждается трудовым договором.

5.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем коллективном договоре.

5.2.2. Доплаты работнику Колледжа за осуществление обязанностей руководителя Профсоюза, не освобожденного от основной работы, производится за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

5.2.3. Стороны намерены реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера базовой единицы и повышающих коэффициентов для Колледжа, установленных действующим законодательством РФ по состоянию на дату подписания настоящего коллективного договора.

5.2.4. Стороны обеспечивают недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников образования автономного округа, ухудшающих уровень оплаты труда, установленный действующим законодательством РФ, к таким актам могут относиться:

- акты, сокращающие объем стимулирующих выплат, который определяется при формировании годового фонда оплаты труда работников Колледжа;

- акты, сокращающие перечень, размеры и условия выплаты компенсационных, социальных, и иных выплат;

- акты, усложняющие или ухудшающие порядок назначения и выплаты работникам вышеуказанных выплат.

5.2.5. Стороны прилагают все возможные усилия для обеспечения роста уровня оплаты труда в сравнении с уровнем, установленным на дату подписания настоящего коллективного договора.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника обо всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.3.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ.

5.3.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 7 и 22 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику Колледжа, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день.

5.3.4. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При приостановлении образовательной деятельности Колледжа в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Колледжа сохраняется выплата средней заработной платы.

5.3.5. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, Положения об оплате труда.

5.3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа.

5.4. Работник:

5.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время

отсутствовать на рабочем месте.

5.4.2. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.5. Профсоюз:

5.5.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов Колледжа, касающихся работников.

5.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Колледжа в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Осуществляет обязательные мероприятия, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 Трудового кодекса РФ).

6.1.2. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и ведет их учет (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 Трудового кодекса РФ).

6.1.3. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим федеральным законодательством РФ.

6.1.4. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 ТК РФ). Контролирует соблюдение работниками Колледжа требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.6. Организует для всех работников Колледжа обучение и проверку знаний требований охраны труда по программам «Обучение по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

6.1.7. Информировывает Профсоюз о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и так далее.

6.1.8. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Колледжа, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в Колледже.

6.1.9. Содействует созданию необходимых условий труда педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

6.1.10. При температуре воздуха в учебных помещениях ниже 18 С и освещении ниже 75% от нормы переводить, при возможности, учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом и нормальной освещенности, а в случае невозможности перевода – сокращать продолжительность учебного часа или переносить занятия на другую дату. При невозможности обеспечения нормального температурного режима и режима освещённости в рабочих помещениях Колледжа сокращать рабочий день.

6.1.11. В случаях, предусмотренных действующим федеральным законодательством РФ, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников Колледжа с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.1.12. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, ст. 212, 228 Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами. Предоставляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.13. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Колледжа.

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

6.1.15. Проводит специальную оценку условий труда в Колледже в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426 ФЗ от 28.12.2013 года. Организует направление материалов специальной оценки на государственную экспертизу условий труда.

6.1.16. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда предоставляет дополнительные площади в Колледже для создания методического

кабинета по охране труда, оборудованного техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает работников нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда, осуществляет общественный контроль за охраной труда в Колледже.

6.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и комплексной программой по безопасности Колледжа.

Осуществляет в Колледже контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения действующего законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Колледжа, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной, антитеррористической и экологической безопасности.

6.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной, антитеррористической и экологической безопасности.

6.4. Стороны договорились, что работодатель согласовывает с Профсоюзом:

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профсоюза.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Работники Колледжа пользуются льготами и компенсациями, установленными действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера.

7.1.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в Колледже без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

7.1.3. Работники Колледжа, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Порядок компенсации расходов работникам на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно регламентируется Законом ХМАО - Югры от 09.12.2004 N 76-оз (ред. от 18.02.2012) "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа".

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23-х лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

7.1.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем.

7.1.5. Работникам, заключившим трудовые договоры с Колледжем и прибывшим в соответствии с этим договором из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его

семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

7.1.6. Работнику Колледжа и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

7.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 7.1.5 и 7.1.6, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

7.1.8. Педагогические работники Колледжа имеют право проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

7.1.9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная

плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

7.1.10. Работникам Колледжа, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23-х лет.

7.1.11. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

7.1.12. Колледж осуществляет следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер;

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника Колледжа в размере 10 000 рублей;

- выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 15 лет. Указанные выплаты устанавливаются в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- отчисляет денежные средства в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, на счет Профсоюза Колледжа для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее чем 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Не предпринимать каких-либо мер, которые непосредственно или косвенным образом могут привести к ухудшению социальных гарантий и мер социальной поддержки работников Колледжа, в том числе принятие актов, усложняющих получение таких гарантий и реализацию мер поддержки.

7.2.2. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий и реализацией мер социальной поддержки работников Колледжа.

7.2.3. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- на установление дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.2.4. Не допускать случаев направления работодателем работников Колледжа на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.2. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам Колледжа социальных гарантий и льгот в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны, исходят из того, что:

8.1.1. Правила проведения аттестации работников Колледжа, реализующего основные образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.1.2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

8.1.3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.2.2. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

8.2.3. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств Колледжа.

8.2.4. Если педагогический работник реализует дополнительные профессиональные образовательные программы (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) в структурном подразделении Колледжа и с ним заключен

соответствующий трудовой договор, то указанный педагогический работник (при отсутствии у него квалификационной категории) имеет право на общих основаниях в установленном порядке обращаться в аттестационную комиссию о прохождении аттестации на первую квалификационную категорию и не ранее чем через два года - на высшую квалификационную категорию.

8.2.5. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

8.2.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

8.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ, ст. 47 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

8.2.8. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

8.2.9. Квалификационная категория, установленная по должности «преподаватель», учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог

дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

8.2.10. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории "по конкретной аттестуемой должности" не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

8.2.11. Педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, или являющиеся в этот период победителями конкурсного отбора лучших учителей, при аттестации на ту же самую квалификационную категорию, на основании заявления, поданного до истечения срока ее действия, к которому прилагается заполненная карта результативности или инновационной деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию), и результатов оценки карты результативности или карты инновационного опыта (при аттестации на высшую квалификационную категорию), решением аттестационной комиссии освобождаются от аттестационных процедур второго этапа.

В случае если по результатам рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника и карты результативности или карты инновационного опыта деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию) аттестационная комиссия выносит отрицательное решение и не освобождает данного педагогического работника от аттестационных процедур второго этапа, то педагогический работник аттестуется на соответствующую квалификационную категорию в общем порядке.

8.2.12. Результаты участия обучающихся и студентов педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся и студентов в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

8.2.13. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума

Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

8.2.14. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после окончания предыдущей.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА КОЛЛЕДЖА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации колледжа, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры и окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 гг., иных соглашений, устава Колледжа, коллективного договора.

9.2. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством (гл. 58 Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с Профсоюзом в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ.

9.2.3. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюза, в порядке, определенном ст. 82, 373 Трудового кодекса РФ.

9.2.4. Предоставлять Профсоюзу 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, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.2.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.2.6. В случае, если работник уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации добровольный взнос, в размере 1 % денежных средств из всей заработной платы работника (ст.ст. 30, 377 Трудового кодекса РФ). Членские профсоюзные и добровольные взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.7. За работу в интересах коллектива за счет средств Колледжа производить ежемесячные выплаты председателю Профсоюза в размере 10% (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.2.8. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя Профсоюза на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.2.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

Председатель Профсоюза, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 Трудового кодекса РФ).

Увольнение председателя Профсоюза и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 Трудового кодекса РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса РФ.

9.2.10. Предоставлять Профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Колледжа.

9.2.11. Членов Профсоюза включать в состав советов и комиссий Колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, и других.

9.2.12. По согласованию Профсоюза рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

9.2.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение Профсоюза в порядке, установленном ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ.

9.2.14. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю Профсоюза или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления Колледжем при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.2.15. Содействовать деятельности Профсоюза Колледжа.

9.2.16. Предоставлять возможность Профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением действующего трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 Трудового кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет Профсоюза.

Участвовать в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Обеспечить ведение и сохранность документов Профсоюза, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза;

10.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих при коллективных переговорах;

10.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном действующим законодательством РФ порядке.

10.6. Представлять информацию о деятельности Профсоюза в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников Колледжа (п. 10 ст. 86 Трудового кодекса РФ).

10.8. Совместно с работодателем сформировать комиссию по трудовым спорам Колледжа для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда Колледжа. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченное лицо от Профсоюза по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами Профсоюза и с членами их семей.

10.11. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий Колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи.

10.13. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в Колледже действующего законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и иных работников Колледжа;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Колледжа, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, отраслевого соглашения в Колледже, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам Колледжа;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.14. Заслушивать сообщения директора Колледжа о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Колледжа. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.15. Направлять Учредителю Колледжа требование об устранении нарушений директором Колледжа, 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 Трудового кодекса РФ).

10.16. Не менее двух раз в год информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Колледже и его систематическое обновление.

10.17. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их трудовых правах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

10.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих действующему законодательству РФ о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с Профсоюзом (ст. 8, 371, 372 Трудового кодекса РФ).

10.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

10.20. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующего трудового законодательства РФ, условий коллективного договора, соглашений.

10.21. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.1.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.ст. 51, 54 Трудового кодекса РФ).

11.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.ст. 54, 55, 195 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

11.2. Работодатель обязан:

11.2.1. В течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Колледжа.

11.2.3. Информировать работников Колледжа о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

11.3. Профсоюз обязуется:

11.3.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа Профсоюза по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

11.3.2. Проинформировать Учредителя Колледжа, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения действующего трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

11.3.3. Потребовать от Учредителя Колледжа расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает действующее трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 Трудового кодекса РФ, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).