

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем –
областным государственным бюджетным профессиональным образовательным
учреждением «Рязанский колледж культуры» (далее – Колледж) и Работниками
учреждения и является **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**
отношениях Учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ,
Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и другими законодательными и
подзаконными актами Российской Федерации в сфере занятости
Работников и Работодателя, трудовыми законами в
профессиональной сфере деятельности Работодателя и Работников
в области профессионального образования.

на 2021 – 2023 г.г.
между работодателем и работниками

**Областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения**

«Рязанский колледж культуры»

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех
Работников учреждения (далее – Работники).

1.5. Створено **Утвержден на профсоюзном собрании**
протокол № 1 от 25 февраля 2021 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

от работодателя:
директор ОГБПОУ
«Рязанский колледж культуры»

Зарегистрировано 22.03.2021
№ 100 Шмаков

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации

Л.А. Леженкина



«25» февраля 2021 г.

А.А. Илюшин



«25» февраля 2021 г.

Шацк, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – областным государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Рязанский колледж культуры» (далее – Колледж) и Работниками учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Колледжа в лице их представителей – Председателя первичной профсоюзной организации (далее - Организация Профсоюза) – Илюшина Алексея Александровича и Работодатель в лице директора Колледжа – Леженкиной Любови Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, являются обязательными для Работодателя и Работников.

1.5. Стороны договорились, что Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников в течение 14 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.

1.14. Работники Колледжа, Организация Профсоюза реализуют своё право на участие в управлении образовательным учреждением через органы государственно-

общественного управления, определенные уставом Колледжа и соответствующими локальными актами.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Правительством Рязанской области, и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор с Работником Колледжа заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке:

- вводный инструктаж по охране труда;
- первичный инструктаж на рабочем месте;
- инструктаж о мерах пожарной безопасности в помещениях Колледжа;
- инструктаж по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

2.6. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя Колледжа, руководителей филиала и структурных подразделений – шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и настоящим коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Должностные инструкции педагогических работников, включенных в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденную Постановлением Правительства РФ, а также должностные инструкции водителя, контрактного управляющего (специалиста в сфере закупок), специалиста по охране труда разрабатываются с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

2.8. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.9. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.10. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.12. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем по соглашению сторон.

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

2.14. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Колледжа,

осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Для (концертмейстеров) норма часов учебной работы – 960 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1920 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Колледжа, на основании решения тарификационной комиссии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуска для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году и направляется на согласование с Организацией Профсоюза в срок не позднее 20 июня текущего года.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических Работников в срок до 30 июня текущего года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.15. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя 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. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совмещению или внутреннему либо внешнему совместительству помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Колледжа, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.20. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при её наличии.

2.21. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

3. Права и обязанности работника Колледжа

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией (квалификационной категорией), должностным окладом, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.4. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда и коллективным договором;

3.1.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами Колледжа;

3.1.7. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и коллективным договором;

3.1.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами, включая разрешение разногласий и трудовых споров;

3.1.9. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.1.10. Установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;

3.1.11. Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ;

3.1.12. Пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде.

3.2. Работник обязуется:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками;

3.2.2. Повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;

3.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа и трудовую дисциплину;

3.2.4. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и охраны окружающей среды;

3.2.6. Бережно относиться к имуществу Колледжа и других Работников;

3.2.7. Проходить периодический медосмотр (обследование);

3.2.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны договора пришли к соглашению о следующем:

4.1. Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором, предоставлено право определять необходимость дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) Работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Направление Работника на обучение (как в Рязанской области, так и за ее пределами), осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджета Рязанской области либо оплаты обучения Работника, зачисляемого на обучение (в т.ч. в Колледж), за счет средств Колледжа, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до Колледжа в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

4.3. Работодатель с учетом мнения Работника определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

4.4.2. Организовывать повышение квалификации педагогических и других Работников Колледжа;

4.4.3. В случае направления Работника Работодателем для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднемесячную заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ;

4.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю или направлению деятельности Колледжа, по направлению Колледжа или Министерства культуры и туризма Рязанской области, а также в других случаях). Финансирование осуществляется за счет внебюджетных средств, других источников финансирования Колледжа;

4.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.4.7. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых местах.

4.5. Проводить работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Колледжа может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Организации Профсоюза и службы занятости, где указываются причины, число и категории Работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого оно намечено осуществить.

5.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация Колледжа – независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата Работников в размере пяти и более процентов от количества Работников в течение трех календарных месяцев.

5.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в Колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденным от основной работы председателям первичных организаций Профсоюза.

5.4. Стороны договора договорились о том, что: 5.4.1., преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Колледже свыше 3 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- Работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, соответствующих уровню квалификации и образования высвобожденного Работника.

5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Организацию Профсоюза письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Организации Профсоюза проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата Работники уведомляются Работодателем письменно не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического получения Работником уведомления об увольнении.

По соглашению сторон Работодатель имеет право расторгнуть с Работником, подлежащему сокращению, трудовой договор с одновременной выплатой компенсации в размере среднего месячного заработка Работника при условии, что данное соглашение будет заключено не позднее, чем за месяц до даты сокращения.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата увольняемому Работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Колледжа и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

5.7. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации Колледжа.

5.8. Одновременно с уведомлением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, а также в течение всего срока действия уведомления Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в Колледже, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Колледже при наличии вакантных рабочих мест.

Увольнение в связи с несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, при отсутствии в Колледже вакантных рабочих мест, соответствующих имеющемуся уровню квалификации Работника и отказом Работника от предложенного Работодателем (по его усмотрению) прохождения соответствующей переподготовки.

5.9. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с Работником, являющимся членом Организации Профсоюза, Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Организация Профсоюза в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое согласие (несогласие) в письменной форме. Согласование, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган Организации Профсоюза выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Организацию Профсоюза проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствии с законодательством.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия (несогласия) выборного органа Организации Профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия Работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, планами, графиками, расписанием Колледжа, утверждаемыми в установленном трудовым законодательством порядке, трудовым договором должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Колледжа, регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников и иных Работников Колледжа устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим Работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным Работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных

обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками и иными Работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается федеральным, областным законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором и графиком работы.

6.5. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Колледжа устанавливается Работодателем с учетом мнения Организации Профсоюза и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

6.6. Нормируемая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

6.7. Часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического Работника, и включает:

а) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе коллегиальных органов управления, объединений, советов, групп, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающимся;

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

г) периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса;

д) выполнение дополнительно возложенных на педагогических Работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

6.8. Продолжительность рабочего времени штатных преподавателей определяется ежегодно устанавливаемой им педагогической нагрузкой (тарификацией).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Колледжа.

6.9. Нормальная продолжительность рабочего времени (не свыше 40 часов в неделю) устанавливается для Работников, указанных в правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не свыше 36 часов в неделю за ставку заработной платы), устанавливается в соответствии с ТК РФ для Работников, указанных в правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем.

6.12. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

6.13. Режим рабочего времени педагогических Работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

6.14. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им режима рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.15. При составлении расписаний занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени Работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

6.16. В дни недели, свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в Колледже иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в Колледже не требуется.

6.17. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или другими подтверждающими документами.

Для преподавателей, относящихся к категориям Работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, по письменному заявлению устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями по соглашению сторон.

При максимальной годовой учебной нагрузке преподавателя менее 1200 часов, Работник имеет право работать в условиях неполного рабочего времени, которое устанавливается ему по соглашению сторон на основании письменного заявления Работника в соответствии с ТК РФ.

6.18. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников 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 нормальная работа Колледжа.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.22. Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.23. Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего Работника оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего Работника.

Оплата замещения отсутствующего Работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.24. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, Работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.25. Женщинам, работающим в филиале Колледжа, расположенного в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления, а также

предоставляются иные права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

6.26. Работодатель должен предоставлять Работникам, ведущим преподавательскую работу, один день, свободный от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в Колледже иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных обязанностей:

- один раз в неделю – при годовой учебной нагрузке до 1000 часов,
- один раз в две недели – при годовой учебной нагрузке до 1200 часов.

6.27. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Организацией Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года и 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другой срок, 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 — 125 ТК РФ.

При разделении отпуска одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.28. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.29. В связи с производственной необходимостью и при наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.30. При предоставлении педагогическим Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска.

6.31. Работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень должностей, отнесенных к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия предоставления отпуска, а также его продолжительность, устанавливаются локальными актами Колледжа при согласовании с Организацией Профсоюза.

6.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по заявлению Работника в случае получения им путевки на санаторно-курортное лечение, не

совпадающей по срокам с отпуском, утвержденным графиком отпусков, при предъявлении подтверждающих документов.

6.33. Каждый педагогический Работник имеет право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.34. Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней при наличии подтверждающих документов и на основании письменного заявления Работника в следующих случаях:

- для проводов ребенка в армию;
- в случае вступления в брак Работника (детей Работника);
- в случае смерти близких родственников Работника (супруг, родители, дети);
- при рождении ребенка (дети и внуки) в семье Работника;
- Работнику, имеющему и воспитывающему двух и более детей до 14 лет;
- Работнику, имеющему и воспитывающему ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- отсутствие дней нетрудоспособности в течение полного календарного года.

В течение календарного года Работнику может предоставляться не более 6 календарных дней дополнительного отпуска по указанным основаниям.

6.35. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, организующим и осуществляющим волонтерскую деятельность с привлечением обучающихся и работников колледжа, дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней при наличии подтверждающих документов и на основании письменного заявления Работника.

6.36. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений (деятельность которых не связана с руководством образовательной деятельности) за напряженность работы дополнительный отпуск в количестве 5 календарных дней с сохранением заработной платы.

6.37. Дополнительный отпуск, указанный в пунктах 6.34, 6.35, 6.36 должен быть использован Работником не позднее 12 месяцев после окончания того календарного года, за который он предоставляется. Допускается разделение дополнительного отпуска на части.

6.38. Работодатель, обязуется предоставлять Работнику освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 Трудового кодекса РФ.

6.39. Работодатель обеспечивает преподавателям 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 других Работников устанавливается продолжительностью 60 минут.

6.40. 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 при наличии в день дежурства учебных занятий.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны договора исходят из того, что:

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с федеральным и областным законодательством, на основе положения об оплате труда Работников Колледжа и иных локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

7.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме путем перечисления денежных средств на личную карточку Работника.

Днями выплаты заработной платы являются 8 и до 23 число текущего месяца. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Организацией Профсоюза.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Работников, и включает в себя:

- должностной оклад, установленный Положением об оплате труда Работников;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- компенсационные, стимулирующие и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда Работников.

7.4. Право на изменение размера заработной платы у Работника возникает:

- при изменении общего трудового стажа — со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа (для педагогических Работников);
- при присвоении квалификационной категории Работника — со дня вынесения решения соответствующей комиссии;
- при присвоении почетного звания — со дня его присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Возместить Работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

7.5.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, в т.ч. при временном закрытии Колледжа по инициативе органов управления образования.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Колледжа.

7.8. 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 приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой Работнику денежной компенсации определяется настоящим коллективным договором и составляет 1,5% от должностного оклада Работника за каждый день задержки.

7.10. Работодатель сохраняет за Работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

7.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие изменения норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Организации Профсоюза.

Об изменении системы оплаты труда, а также иных существенных условий труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7.12. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились о том, что Работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно возможность Работникам пользоваться библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. Ежегодно предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа средства для организации культурно-массовой, оздоровительной работы для Работников на основании предложений Организации Профсоюза, которые предоставляются для обсуждения Работодателю не позднее 1 октября текущего года.

9. Охрана труда и здоровья.

9.1. Работодатель:

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

9.1.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, и Положением об организации работы по охране труда, утвержденным локальным актом Колледжа, осуществляет управлением охраны труда в Колледже.

9.1.3. Организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.1.4. Создает комиссию по охране труда.

9.1.5. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Организует ведение необходимой документации на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.1.6. Обеспечивает за счет средств Колледжа обязательные медицинские осмотры (обследования) Работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 №157 ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку, а также обязательную медицинскую вакцинацию Работников за счет средств Работодателя.

9.1.7. Обеспечивает Работников за счет средств Колледжа сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивает Работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.1.8. Не допускает Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение Работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.11. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания

на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.1.12. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации Работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.1.16. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.17. Обеспечивает обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.18. Предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором Колледжа.

9.1.19. Сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности Колледжа, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника.

9.1.20. Ежегодно в ноябре разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в колледже и согласовывает его с Организацией Профсоюза.

9.1.21. Возмещает расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.2. Организации Профсоюза:

9.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Направляют Работодателю кандидатуры для включения в состав комиссии по охране труда.

9.2.3. Участвуют в разработке локального акта по охране труда в Колледже.

9.2.4. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда в Колледже.

9.2.5. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

9.2.6. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право

на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета(организации) для оценки степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.8. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Организации Профсоюза вправе вносить представление руководителю Колледжа, в Департамент образования Вологодской области о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.3. Стороны соглашения обязуются:

9.3.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий Работников.

9.3.2. Организовывать и проводить комплексные целевые проверки по охране труда.

9.3.3. Организовывать и проводить конкурсы на лучший кабинет, дней охраны труда, месячников охраны труда в Колледже.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязан:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии Организации Профсоюза, содействовать ее деятельности.

10.1.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Организации Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующей Организации Профсоюза о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей Организации Профсоюза в работе конференций (совещаний, собраний) Работников по вопросам экономического и социального развития Колледжа, выполнения условий коллективного договора, в работе комиссий:

- по аттестации педагогических работников,
- по аттестации рабочих мест,
- по охране труда,
- по назначению стимулирующих выплат Работникам,
- по назначению выплат за классное руководство,
- по тарификации педагогических Работников
- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- по трудовым спорам.

10.1.4. Не подвергать представителей Работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия

Организации Профсоюза, дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

10.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от Организации Профсоюза на срок, определяемый соглашением сторон.

10.1.6. Безвозмездно предоставлять Организации Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.1.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Организации Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы Организации Профсоюза и проведения профсоюзных конференций, комитетов, собраний;
- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Организации Профсоюза на сайте Колледжа;
- здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно- массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

10.1.8. Предоставлять Организации Профсоюза по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, иную информацию, связанную с трудовой деятельностью Работника.

10.1.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счет Организации Профсоюза при наличии заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза.

10.1.10. Содействовать Организации Профсоюза в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

10.1.11. Производить оплату труда не освобожденного от основной работы председателя Организации Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда Колледжа в размере от 20 до 25 процентов должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда Работников Колледжа.

10.2. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Организации Профсоюза Работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.2.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения Организации Профсоюза, членами которого они являются, а руководители первичных Организаций Профсоюза и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, являющихся членами Организации Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Организации Профсоюза, а руководителей Организации Профсоюза и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

10.2.3. Члены Организации Профсоюза, уполномоченные от Организации Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители Организации Профсоюза в создаваемых в Колледже совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.4. Члены выборных Организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Организацией Профсоюза, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.3. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в Организацию Профсоюза Работников – увольнение и привлечение к дисциплинарной ответственности по инициативе Работодателя лиц, избравшихся руководителем первичной Организации Профсоюза и являющихся членами Организации Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий без согласования с вышестоящим профсоюзным органом.

10.4. Работа на выборной должности председателя Организации Профсоюза и в составе Организации Профсоюза признается значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при поощрении Работников.

10.5. Организация Профсоюза осуществляет в установленном законом порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6. Работодатель совместно с Организацией Профсоюза разрабатывает порядок согласования и перечень локальных актов, подлежащих согласованию с Организацией Профсоюза.

10.7. Члены Организации Профсоюза включаются в состав следующих комиссий Колледжа:

- по аттестации педагогических работников,
- по аттестации рабочих мест,
- по охране труда,
- по назначению стимулирующих выплат Работникам,
- по назначению выплат за классное руководство,
- по тарификации педагогических Работников
- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- по трудовым спорам.

10.8. Работодатель с учетом мнения Организации Профсоюза рассматривает следующие вопросы в отношении Работников, являющихся членами Организации Профсоюза:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение Работников к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- работа в комиссии по аттестации рабочих мест;
- применение дисциплинарного взыскания и его снятие до истечения одного года со дня его применения.

10.9. Работодатель по согласованию с Организацией Профсоюза рассматривает вопросы по установлению сроков выплаты заработной платы Работникам учреждения.

11. Обязательства Организаций Профсоюза

Организация Профсоюза обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом №10 от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Организацию Профсоюза представлять их интересы.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью хранения трудовых книжек, личных дел Работников.

11.5. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

11.6. Направлять учредителю Колледжа заявления о нарушении руководителем Колледжа законодательства о труде, условий коллективного договора, с предложениями по применению мер дисциплинарного взыскания.

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

11.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению обязательных условий трудового договора Работника Колледжа.

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

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий Колледжа:

- по аттестации педагогических Работников,
- по аттестации рабочих мест,

- по охране труда,
- по назначению стимулирующих выплат Работникам,
- по назначению выплат за классное руководство,
- по тарификации педагогических Работников,
- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- по трудовым спорам;
- и другие, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказами профильных министерств.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников.

11.13. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками.

12. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

Заключительное положения.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Осуществляют контроль за соблюдением положений настоящего коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

12.3. При получении одной из сторон информации о нарушении положений настоящего коллективного договора в течение семи рабочих дней с даты получения письменного сообщения уведомляют другую сторону для организации совместной работы по устранению выявленных нарушений.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

12.6. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

12.7. В случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.



Фроисово
и сфотографировать
ОГБОУ, Рязанский колледж
культуры
25 метод
25.02.2022г.

