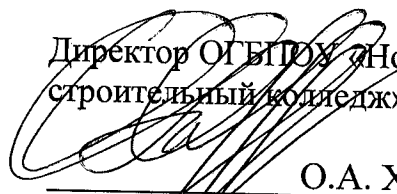


Представитель Совета трудового
коллектива ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж»

 Н.М. Кобиясова

«14» ИЮНЯ 2019

Директор ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж»

 О.А. Халепо

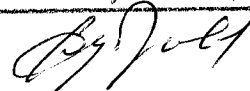
«14» ИЮНЯ 2019

Одобен (утвержден)
На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 8/н
от «14» ИЮНЯ 2019

**Коллективный договор
Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Новгородский строительный колледж»
(ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»)
на период с 2019 по 2022 годы**

Регистрационный номер 54
Дата регистрации 02 июля 2019 года

Администрация Великого Новгорода
**Комитет
по социальным вопросам**
173001, Великий Новгород,
ул. Валкая, д. 8



Великий Новгород
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» (далее - Колледж).

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии законодательством Российской Федерации:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Новгородской области от 30 апреля 2013 г № 244-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Новгородской области»;

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный Коллективный договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Данный Коллективный договор распространяется на всех Работников Колледжа.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников профессиональной образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования профессиональной образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителями Работников.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года (ст. 43 ТК РФ).

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет совету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Обеспечивает:

– учет мнения совета при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

– участие совета в работе органов управления учреждением, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся в деятельности учреждения в целом;

– осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

2.2.3. Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Представитель совета трудового коллектива:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

2.3.4. Добивается от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с советом. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене.

2.3.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

2.3.10. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.3.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.3.14. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам (в том числе персональных повышающих коэффициентов), объема педагогической нагрузки, тарификации, премирования, утверждения расписания занятий.

2.3.15. Работодатель, в соответствии с Порядком (статья 372 ТК РФ) учитывает мотивированное мнение Совета трудового коллектива ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» в следующих случаях:

№ п/п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей ТК РФ
1.	при принятии локальных нормативных актов	часть 2 ст. 8 ТК РФ
2.	введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников	части 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ "работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в	ст. 82 ТК РФ

	отраслевых и (или) территориальных соглашениях"	
4.	при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 4 ст. 99 ТК РФ
5.	при составлении графиков сменности	часть 3 ст. 103 ТК РФ
6.	при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
7.	при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором	ст. 101 ТК РФ
8.	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 5 ст. 113 ТК РФ
9.	при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором	часть 2 ст. 116 ТК РФ
10.	при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года	часть 1 ст. 123 ТК РФ
11.	при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	часть 4 ст. 135 ТК РФ
12.	при утверждении работодателем формы расчётного листка	часть 2 ст. 136 ТК РФ
13.	при определении места и сроков выплаты заработной платы в денежной форме	часть 4 ст. 136 ТК РФ
14.	при установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это не ухудшает положение работников	часть 6 ст. 139 ТК РФ
15.	при установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	часть 5 ст. 144 ТК РФ
16.	при установлении размера повышения заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	часть 3 ст. 147 ТК РФ

17.	при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	часть 2 ст. 153 ТК РФ
18.	при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	часть 3 ст.154 ТК РФ
19.	при применении систем нормирования труда	абзац 2 ст.159 ТК РФ
20.	при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
21.	при угрозе массовых увольнений	часть 4 ст. 180 ТК РФ
22.	при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	часть 1 ст. 190 ТК РФ
23.	при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	часть 3 ст. 193 ТК РФ
24.	при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	часть 2 ст. 194 ТК РФ
25.	при применении мер дисциплинарного воздействия к заместителям директора на основании заявления представительного органа работников	статья 195 ТК РФ
26.	при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	часть 3 ст. 196 ТК РФ
27.	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абзац 22 части 2 ст.212 ТК РФ
28.	при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов	часть 2 статьи 221 ТК РФ
29.	при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда	часть 8 ст. 229 ТК РФ

	здоровью	
30.	при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	часть 9 ст. 230 ТК РФ

3. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились, что трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. По одному экземпляру трудового договора хранится у каждой из сторон (статья 57 и 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 57, ст. 60 ТК РФ); условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, Коллективным договором.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора под роспись передается Работнику в день заключения.

3.1.2. При приеме на работу ознакомить Работника до подписания с ним трудового договора под роспись с уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.1.4. Указывать в трудовом договоре наименование должности работника в точном соответствии со штатным расписанием, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ; в трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленного за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

– размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

– размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Колледже показателей и критериев;

– объем учебной нагрузки (по должности преподаватель);

– режим и продолжительность рабочего времени.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора можно только с согласия Работника в письменной форме.

3.1.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.1.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

3.1.7. Производить изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

3.1.8. Уведомлять работников о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.1.9. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и

коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.10. Устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей исходя из количества часов согласно федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже в соответствии с Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.11. Знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на предстоящий учебный год в письменной форме. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

3.1.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать ее на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.1.13. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни в учебном году.

3.1.14. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.15. Производить прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Рассматривать индивидуальные трудовые споры в Колледже Комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на общем собрании трудового коллектива.

3.1.16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Представители работников обязуются:

3.3.1. Представлять и защищать права и интересы всех Работников Колледжа по социально-трудовым вопросам в соответствии Трудовым кодексом РФ.

3.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора и соглашений.

3.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

4.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж», трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2001г. №536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.1.4. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.5. Общим выходным днем является воскресенье.

4.1.6. Преподавателям Колледжа, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

4.1.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора колледжа.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.1.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с колледжем.

4.1.10. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.1.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

4.1.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.1.13. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.1.14. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.1.15. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.1.16. Преподавателям Колледжа, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.1.13 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

4.1.17. Определение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.1.18. В Колледже, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

4.1.20. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.21. Для работников (сторож (вахтер)), которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительность непрерывного отдыха не менее 42 часа. Работа сторожей (вахтеров) регулируется графиком, который составляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиками работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

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

4.1.23. Составление расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени преподавателей, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

4.1.24. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), методическая, подготовительная, организационная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, закрепленными в трудовом договоре и плане работы на текущий учебный год.

4.1.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

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

4.1.27. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.1.20. Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.1.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, 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 этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.2. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью, определённой для этой должности, и оплачивается в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 47 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять:

4.3.1. Гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

– повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4 процента тарифной ставки (оклада).

4.3.2. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

– призыв на военную службу ребенка работника – один календарный день;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

– работникам при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

4.4. Инвалидам предоставлять не менее 30 календарных дней основного отпуска и сокращением продолжительности рабочей недели не более 35 часов в неделю (ст. 23 ФЗ №181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

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

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

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику передается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем (утверждается приказом по Колледжу).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы или переводится в кредитную организацию.

5.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.1.3. При разработке и утверждении в Колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять оплату труда работников Колледжа в соответствии с Законом Новгородской области от 12 марта 2014 г. № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», Положением об оплате труда ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж».

5.2.2. Производить дифференцированную доплату до минимального размера оплаты труда к заработной плате Работнику с оплатой ниже установленной минимальной заработной платы.

5.2.3. 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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/25 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

5.2.4. Проводить выплату отпускных в соответствии с графиком отпусков и действующим законодательством (ст. 136 ТК РФ) не позднее, чем за три дня до отпуска.

5.2.5. Производить доплату компенсационного характера, предусмотренную Положением об оплате труда Работникам Колледжа, выполняющим дополнительные виды и объемы работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания.

5.2.6. Соблюдать порядок оплаты труда Работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, причем, отработанные сверх нормы часы оплачивать не менее чем в двойном размере. Предельное количество сверхурочных часов за год не должно превышать 120 часов в год (ст. 99, 152, 104 ТК РФ).

5.2.7. Производить индексацию заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен (ст.134 ТК РФ) в пределах предоставленных субсидии.

5.2.8. Премирование Работников за основные результаты деятельности, другие дополнительные виды вознаграждений осуществлять в соответствии с Положением по оплате труда.

5.2.9. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, норм труда, принимать при участии Представителей работников (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

5.2.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении непрерывного стажа педагогической работы, непрерывного стажа работы по специальности, непрерывного стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– награждения ведомственными знаками отличия - со дня награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

5.3. Представители работников обязуются:

5.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

5.3.2. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы Работникам, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, добиваться ее выплаты через комиссии по трудовым спорам, суды.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часа в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.3. Уведомлять в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- а также по иным основаниям предусмотренным трудовым законодательством.

6.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями. Порядок проведения данного вида аттестации регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», локальным нормативным актом».

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в профессиональной образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять СУОТ в профессиональной образовательной организации.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ) – осуществляется за счет средств, выделяемых организации на данные цели.

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований **охраны** труда работников профессиональной образовательной организации не **реже** 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и **других** обязательных материалов.

7.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам **работ** и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по **специальной** оценке условий труда на рабочих местах.

7.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на **работах** с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с **результатами** специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, **иными** нормативными правовыми актами, содержащими государственные **нормативные** требования охраны труда.

7.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и **другими** средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими **равноценными** пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими **средствами** в соответствии с установленными нормами.

7.2.10. Обеспечивать за свой счет прохождение при поступлении на **работу** обязательных предварительных и периодических медицинских **осмотров** работников с сохранением за ними места работы (должности) и **среднего** заработка.

7.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой **режим** в помещениях.

7.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на **производстве** в соответствии с действующим законодательством и вести их **учет**.

7.2.13. Оказывать разовую материальную помощь для обеспечения **социальной** защищенности Работников в дополнение к минимальным **государственным** гарантиям:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая **или** профзаболевания на производстве;
- в случае смерти Работника колледжа – его ближайшему родственнику на **погребение** в соответствии с Положением об оплате труда.

7.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и **инструкций** по охране труда.

7.2.15. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для **осуществления** контроля за состоянием условий и охраны труда, **выполнением** соглашения по охране труда.

7.2.16. Оказывать содействие техническому (главному техническому) **инспектору** труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, **уполномоченным** (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В **случае** выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные **условия** труда принимать меры к их устранению.

7.2.17. Проводить за свой счет обучение работников профессиональной образовательной организации санитарному минимуму.

7.2.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, **выполнением** соглашения по охране труда.

7.2.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой **режим** в помещениях. При понижении температуры до 14°C и ниже (ГОСТ 121005-88) во время отопительного сезона переводит работников на **сокращенный** рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются. При **повышении** температуры в летний период и значительных отклонениях от **нормы**, отсутствии системы кондиционирования и вентиляции **продолжительность** рабочего дня может быть сокращена при 28,5 градусах **по Цельсию** на 1 час; 29 градусов – на 2 часа; 30,5 градусов – на 4 часа (СанПиН 2.2.4.3359-16).

7.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для **отдыха** и приема пищи работников образовательной организации.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности **для** его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований **по** охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения **такой** опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине **простоя** в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и **иными** нормативными правовыми актами, а также правилами и **инструкциями** по охране труда.

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения **работ**, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, **инструктаж** по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на **работу** и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной **защиты**.

7.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя **либо** руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о **каждом** несчастном случае, произошедшем на производстве, или об **ухудшении** состояния своего здоровья во время работы.

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае **возникновения** на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью **работника**, а также при не обеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.7. Представители работников обязуется:

7.7.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в Колледже, по разбору жалоб и обращений Работников.

7.7.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда на рабочих местах, проверку выполнения обязательств Коллективного договора, соглашения по охране труда

7.7.3. Участвовать в работе совместных комиссий по охране труда в Колледже.

7.7.4. Осуществлять контроль за предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, за режимом и условиями труда, отдыхом Работников.

7.7.5. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.4. Создать условия для организации питания работников.

8.5. Из фонда оплаты труда работникам колледжа может быть оказана материальная помощь в случаях и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда.

В случае смерти работника колледжа материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором колледжа на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Практикуют институт наставничества.

9.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

9.2.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Юридический адрес:

173008, г. Великий Новгород, ул. Большая Санкт-Петербургская, д. 161

Телефон: 8(8162) 55-14-41