

Представитель работодателя:
Директор
ГБПОУ ПО «МАТК»

Л.Е. Рузманова



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ПО «МАТК»

Н.П. Щеглова



М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Пензенской области
«Мокшанский агротехнологический колледж»
(ГБПОУ ПО «МАТК»)
на 2020-2023 гг.*

Принят на общем собрании трудового
коллектива Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения
«Мокшанский агротехнологический колледж»
полное наименование организации
«09» Ноябрь 2020 г.
дата проведения собрания

внесены изменения 24.11.2020.

Коллективный договор зарегистрирован
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
13 11 20 2020
Регистрационный № 2478
Специалист _____

Мокшан 2020год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Пензенской области «Мокшанский агротехнологический колледж» (далее - ГБПОУ ПО «МАТК») и устанавливающим взаимоотношения и обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и дополнительные гарантии для работников во взаимодействии с действующим законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, законами Пензенской области, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации и Правительства Пензенской области, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, приказами Министерства образования Пензенской области, Уставом ГБПОУ ПО «МАТК», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работники учреждения в лице уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ ПО «МАТК» Щегловой Надежды Павловны (далее - Профком);
- Работодатель в лице уполномоченного представителя – директора ГБПОУ ПО «МАТК» Рузмановой Любови Евгеньевны (далее – Работодатель).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, согласно ст.ст.30, 31 ТК РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка работников;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулирующих выплатах работникам;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учёт мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2. ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В области регулирования трудовых отношений стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида

поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения между Работодателем и работником регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В том числе, для педагогических работников, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы, компенсации и др.

2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества часов, изменением числа групп или количества обучающихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим 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 объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные, праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца (отмена занятий с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменением числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за месяц (ст.6. ТК РФ). 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 новую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время.

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения с учетом мнения Профкома (ст.91 ТК РФ) (*Приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждёнными работодателем с учётом мнения (*по согласованию*) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, и на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601.

3.4. Неполное рабочее время, 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (*ребёнка-инвалида до восемнадцати лет*), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

3.6. Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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 не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному согласию работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.10. Время каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (*мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.*) в пределах месяца с их письменного согласия.

Время отдыха.

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

3.12. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

3.13. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (*по согласованию*) профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен сообщить работодателю, не позднее чем за две недели до его начала в письменной форме.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- обучающимся заочной формы обучения учреждений профессионального образования на основании справки - вызова;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня.

3.17.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье – 2 дня;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября - 1 день;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников старших классов (9,11 классы) в день «Последний звонок» - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (или детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы – 2 дня;
- подвергшимся воздействию радиации в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС (ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне) – 14 дней.

3.18.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.19. Общим выходным днём является воскресенье. Вторым выходным днём для педагогических работников при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (*перемены*). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 45 минут.

3.21. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

4.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации Профсоюза.

4.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основе действующего законодательства по оплате труда.

4.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе: в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ).

4.5. Сохранять за работниками, участвующими 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.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения, главный бухгалтер.

В области оплаты труда стороны договорились:

4.7. Основу Положения о системе оплаты труда работников (*Приложение №2*) составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) педагогических работников в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- вида и типа учреждения образования.

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат (*Приложение 3*) за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.8. Заработная плата за все виды работ и другие выплаты, причитающиеся работнику, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 15 числа текущего месяца – заработная плата за 1 половину месяца и 30 числа текущего месяца – полный расчет за отработанный месяц в денежной форме, в соответствии с заключенными договорами на банковское обслуживание по зарплатному проекту (в феврале 15 и 28 числа). Также, в соответствии со ст. 136 ТК РФ, возможна выплата наличными, банковским переводом на счет, который сотрудник укажет в заявлении, или в неденежной форме (не более 20% от начисленной суммы).

4.9. Изменение должностных окладов педагогических работников производится в соответствии с Положением об оплате труда по учреждению в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (ставки) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя

из размера оклада (ставки) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

- при получении высшего образования - со дня выдачи диплома о высшем образовании;

4.10. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (*включая преподавателей из числа работников,, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении*), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.11. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется мастеру производственного обучения установлением доплаты в размере 4% за каждого обучающегося, но не более 50% ставки.

4.12. Работникам учебного хозяйства по письменному заявлению заработную плату можно заменить натуроплатой.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель:

5.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования

Российской Федерации.

5.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

5.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ (с изменениями).

5.4. Работодатель **обязуется** обеспечить профилактику и дезинфекцию по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (временные меры), в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" (с последующими изменениями), Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2003 № 794 "О единой государственной системе предупреждения ликвидации чрезвычайных ситуаций" (с последующими изменениями), учитывая рекомендации Федеральной службы по надзору в сфере прав потребителей и благополучия человека от 10.03.2020 № 02/3853-2020-27 по профилактике новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), руководствуясь Законом Пензенской области от 10.04.2006 № 1005-ЗПО "О Губернаторе Пензенской области" (с последующими изменениями), приказом Министерства образования Пензенской области от 16.03.2020 № 121/01-07 «О реализации Постановления Губернатора Пензенской области от 16.03.2020 № 27 «О введении режима повышенной готовности на территории Пензенской области», Письмом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14 февраля 2020 г. N 02/2225-2020-23 «О проведении профилактических дезинфекционных мероприятий в организациях общественного питания и пищеблоках образовательных организаций»:

-при входе работников и студентов в ГБПОУ ПО «МАТК» - возможность обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), с установлением контроля за соблюдением этой гигиенической процедуры;

-контроль температуры тела работников при входе в учебное заведение, студентов на первом уроке, и в течение дня (по показаниям), с применением аппаратов для измерения температуры тела бесконтактным или контактным способом (электронные, инфракрасные термометры, переносные тепловизоры) с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте и учебных занятиях лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания;

-контроль вызова врача для оказания первичной медицинской помощи заболевшему;

-контроль соблюдения самоизоляции работников на дому на установленный срок (14 дней) и при возвращении их из стран, где зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции (COVID-19);

-информирование работников и студентов о необходимости соблюдения правил личной и общественной гигиены: режима регулярного мытья рук с мылом или обработки кожными антисептиками - в течение всего дня, после каждого посещения туалета;

-качественную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия, уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (столов и стульев работников, оргтехники), мест общего пользования (комнаты приема пищи, отдыха, туалетных комнат, комнаты и оборудования для занятия спортом и т.п.), во всех помещениях - с кратностью обработки каждые 2 часа;

-наличие в учебном заведении не менее чем пятидневного запаса дезинфицирующих средств для уборки помещений и обработки рук сотрудников и студентов, средств индивидуальной защиты органов дыхания на случай выявления лиц с признаками инфекционного заболевания (маски, респираторы);

-регулярное (каждые 2 часа) проветривание рабочих, учебных помещений;

В области улучшений условий и охраны труда стороны договорились:

5.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда гарантирует права работникам на охрану труда и обязуется выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором и ежегодными соглашениями по охране труда в пределах сумм, предусмотренных сметой на выполнение утвержденных мероприятий, за счет приносящей доход деятельности и бюджетных средств.

5.6. Обеспечить право работников учреждения за здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права принять Положение по охране труда (*Приложение №4*) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.7. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения (*по согласованию*) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (*Приложение № 5,6*).

5.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

5.13. Сохранять место работы (*должность*) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

5.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (*по согласованию*) профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.17. Обеспечивать соблюдение работником требований, правил и инструкций по охране труда.

5.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

5.19. Возмещать 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.

5.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.21. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюзных комитетов, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений, принимать меры к их устранению.

5.22. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников (*Приложение №7*). Направлять на психиатрическое освидетельствование работников, согласно ст. 213 ТК РФ.

5.23. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

5.24. Вести учёт работников, нуждающихся в лечении и отдыхе.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения (при необходимости ходатайствовать перед органами социальной защиты населения, районным отделом народного образования о выделении путевок в детские оздоровительные лагеря нуждающимся).
- ходатайствовать перед Федерацией профсоюзов о выделении санитарно-оздоровительных путевок (Профкурорт) членам Первичной профсоюзной организации и членам их семей со скидкой 15-20%.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ).
- 6.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
- 6.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
- 6.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 6.5. Обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого, спортивные, тренажерные залы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.
- 6.6. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.
- 6.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 6.8. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июня 2014 г. N 540 г. Москва "Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне", работодатель вправе поощрять в установленном порядке лиц, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса. Приказами Минспорта Российской Федерации от 25.12.2015 № 1248 и Минтруда и социальной защиты Российской Федерации 16.06.2014 № 375н установлены меры материального и нематериального поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для участия в мероприятиях комплекса ГТО и др.).
- 6.9. Стимулировать преподавателей и работников к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к

труду и обороне» (ГТО) (Приложение №8) в виде предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска в течении трех рабочих лет с момента предоставления удостоверения, но в пределах соответствующей возрастной группы:

- при сдаче норм ГТО и получении золотого значка – 3 дня;
- при сдаче норм ГТО и получении серебряного значка – 2 дня;
- при сдаче норм ГТО и получении бронзового значка – 1 день.

6.10. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБПОУ ПО «МАТК»:

6.11. Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ), способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и т.д.

6.12. В целях приведения в соответствие с Федеральным законом от 19.12.2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», направленный на повышение МРОТ с главой 24 «Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность» Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ), с Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета», с Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Стороны договорились, что работодатель:

6.13. В случае направления работника в служебную командировку сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется в служебную командировку в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

6.14. Устанавливает, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками осуществляется в следующих размерах:

6.15. Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению

проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями), а также по проезду из одного населенного пункта в другой, если выполнение служебного поручения осуществляется в организациях, расположенных в разных населенных пунктах, возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

6.16. Расходы на выплату суточных выплачиваемых за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в следующих размерах:

- за каждый день нахождения в командировке в пределах Пензенской области - 100 руб.;
- за каждый день нахождения в командировке за пределами Пензенской области (кроме городов Москва и Санкт-Петербург) - 300 руб.;
- за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург - 500 руб.

При направлении в служебную командировку за пределы территории Российской Федерации суточные выплачиваются в порядке и размерах, устанавливаемых законодательством.

6.17. Расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются (кроме тех случаев, когда предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами.

6.18. Расходы по найму жилого помещения при направлении в служебные командировки на территории иностранных государств возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами согласно действующему законодательству.

6.19. Возмещение иных расходов, связанных со служебной командировкой, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.20. Оказывает материальную помощь и другие виды социальной поддержки работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию.

6.21. Оказывает материальную помощь, в том числе в виде имеющейся продукции учебного хозяйства колледжа работникам, уходящим на пенсию по старости и неработающим пенсионерам. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.22. Организует в учреждении общественное питание (место для приёма пищи), согласно Постановления главного государственного санитарного врача

РФ от 232.07.2008 г. № 45 «Об утверждении СанПин 2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологических требований к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.23. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.24. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

6.25. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

7.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

7.4. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт средств бюджета Пензенской области и приносящей доход деятельности колледжа.

7.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, 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).

7.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам коэффициенты квалификации соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией и в соответствии с Положением об оплате труда по учреждению.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

8.4. Уведомлять профком 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.

8.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.281 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1. ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (*с предварительного согласия*) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда или квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

- Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных объектов колледжа, библиотечным фондом.

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает работающих, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (*по согласованию*) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (*с предварительного согласия*) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержки перечисления средств не допускаются.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом, съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункт 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профком рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профком обязуется:

9.12. Предоставлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.14. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, фонда полученного от иной приносящей доход деятельности и иных фондов учреждения.

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

9.16. Направлять учредителю (*собственнику*) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.17. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

9.20. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.21. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и аттестации педагогических работников учреждения.

9.22. Осуществлять контроль проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.23. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.24. Оказывать материальную помощь юбилярам и в связи с тяжелым материальным положением из средств профкома членам профсоюза.

9.25. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами на основе принципов социального партнерства.

Ответственность сторон:

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

11.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. В случае возникновения в коллективе конфликтной ситуации стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
