



Профсоюз работников народного образования
и науки Российской Федерации

**МАРИЙСКАЯ
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ**

Коллективный договор

ГБПОУ Республики Марий Эл
«Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова»

на 2016 - 2019 годы

Подписан сторонами:

«Согласовано»
С профсоюзным комитетом
колледжа



Т.Л. Лежнина/
«20» апреля 2016 г.

«Утверждаю»
Директор колледжа



С.Я. Яровикова/
«20» апреля 2016 г.

Принят на собрании коллектива 20 апреля 2016 г. Протокол № 2

Проведена уведомительная регистрация

(наименование вышестоящего выбранного профсоюзного органа)

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 – ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

СОДЕРЖАНИЕ

I Общие положения

II Трудовой договор

III Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

V Рабочее время и время отдыха

VI Оплата и нормирование труда

VII Гарантии и компенсации

VIII Охрана труда и здоровья

IX Гарантии профсоюзной деятельности

X Обязательства профкома

XI Контроль за выполнением коллективного договора

XII Примерный перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка колледжа

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников

Приложение № 3 Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа

Приложение № 4 Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа

Приложение № 5 Положение о приносящей доход деятельности, в том числе о платных образовательных услугах

Приложение № 6 Форма расчетного листка

Приложение № 7 График отпусков

Приложение № 8 Перспективный план повышения квалификации преподавателей колледжа

Приложение № 9 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Приложение № 10 Соглашение по охране труда

Приложение № 11 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

Приложение № 12 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Приложение № 13 Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Приложение № 14 Положение о фонде социальной защиты студентов колледже

Приложение № 15 Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов колледжа

Приложение № 16 План оздоровительно – профилактических мероприятий;

Приложение № 17 Положение о порядке и предоставлении педагогам и сотрудникам колледжа отпуска до одного года;

Приложение № 18 Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ОМК им. И.К.Глушкова»;

Приложение № 19 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

I Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ Республики Марий Эл «Оршанский многопрофильный колледж им. И.К. Глушкова»

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических 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.

1.3 Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора С.Я.Яровиковой и работники образовательного учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией в лице Т.Л.Лежниной.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4 Коллективный договор заключен на 10 июня 2016 – 10 июня 2019 г.г. (не более трех) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8 При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11 Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.13 Пересмотр обязательств настоящего 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. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии ст. 373 Трудового кодекса РФ:

1.15.1 Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;

1.15.2 Положение об оплате труда работников;

1.15.3 Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа

1.15.4 Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа;

1.15.5 Положение о приносящей доход деятельности, в том числе о платных образовательных услугах;

- 1.15.6 Форма расчетного листка;
- 1.15.7 График отпусков;
- 1.15.8 Перспективный план повышения квалификации преподавателей колледжа;
- 1.15.9 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 1.15.10 Соглашение по охране труда;
- 1.15.11 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 1.15.12 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 1.15.13 Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
- 1.15.14 Положение о фонде социальной защиты студентов колледже;
- 1.15.15 Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов колледжа;
- 1.15.16 План оздоровительно – профилактических мероприятий;
- 1.15.17 Положение о порядке и предоставлении педагогам и сотрудникам колледжа отпуска до одного года;
- 1.15.18 Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ОМК им. И.К.Глушкова»;
- 1.15.19 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком;
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение планов социально-экономического развития колледжа;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17 При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18 Ежегодно в январе, августе месяцах информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2 Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II Трудовой договор

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2 Работодатель обязуется:

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, коллективного договора, устава и других локальных актов колледжа.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.2 Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу до заключения трудового договора работника ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. В трудовом договоре оговаривать объем, учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или, условиях её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5 К педагогической деятельности в колледже допускаются лица, имеющие высшее (как правило) или среднее профессиональное образование соответствующего профиля. При несоответствии профиля базового профессионального образования претендента он может быть принят (в том числе в порядке перевода) на педагогическую работу только после прохождения переподготовки в соответствующем образовательном учреждении.

2.6 Не допускаются к педагогической деятельности:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7 Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.8 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.9 В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.10 При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.11 Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.12 Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.13 Преподаватели и сотрудники колледжа имеют право заключать с работодателем договоры на проведение научно-исследовательских работ, организации и осуществления дополнительных платных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство и др.) за рамками государственных образовательных стандартов, на оказание услуг на поддержание материальной базы колледжа (выходящих за рамки должностных обязанностей) с отчислением колледжу процента от суммы оплаты за услугу.

2.14 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно – заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – 40 календарных дней;
- на каждом последующих курсах – 50 календарных дней;
- подготовки и защиты квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (ст.173.1.ТК РФ).

2.15 В конце учебного года до выхода в отпуск информировать преподавателей об учебной нагрузке и условиях оплаты труда на следующий учебный год. Учебная нагрузка для преподавателей согласно Уставу колледжа и Положения о ССУЗах составляет не свыше 36 часов в неделю.

III Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3 Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 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 учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3 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 счет отчислений от фонда оплаты труда.

3.3.4 В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.6 Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

3.4 В связи с вступлением в силу приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля г. № 276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников, организаций

осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь статьей 49 Федерального закона

Стороны договорились:

3.4.1 Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более 2-х лет, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца, и более);
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам,
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращения численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призывы в ряды Вооруженных сил России;
- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы
- и в других случаях перечисленных в Региональном Отраслевом Соглашении .

3.4.2 Проводить аттестацию, которая может в соответствии с гл. 13 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаем с учетом мнения профкома.

IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4 Работодатель обязуется:

4.1 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. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часа в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, оплата из внебюджетных средств.

4.3 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

4.5 При сдаче в аренду, неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды, установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6 При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобожденный председатель профкома в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

4.7 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения; сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения; услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

4.9 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.10 При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.11 Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи. (ст.135 ТК)

V Рабочее время и время отдыха

5 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от оклада 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 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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.

5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов, учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7 Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8 В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.10 Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.11 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.12 Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.13 Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.14 Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при

работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

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

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.

5.16 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 установленного им рабочего времени, работодатель обязуется по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определять этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка (ст.15,56, 60.2. ТК РФ).

5.17 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ). В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

5.18 График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения под подпись.

5.19 Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при

пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

5.20 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается с согласия работника и профкома колледжа, оформленного в письменной форме.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.21 Работодатель обязуется:

5.21.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (Приложение № 9):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ);
- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

5.21.2 С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска (с сохранением заработной платы, оплата из внебюджетных средств) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 2 дня и членам профкома 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 (три) дня.

5.21.3 Предоставлять педагогическим работникам право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения, Закона РФ «Об образовании», (ст.47ФЗ от 29.12.2012г.№273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.21.4 На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.(ст.128 ТК)

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

5.22 Признать права работника на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения 6 месяцев (но не реже, чем до истечения 3 месяцев)

5.23 До истечения 6 месяцев работы представлять:

- оплачиваемый отпуск по заявлению работника;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Стороны договорились:

5.24 Работник колледжа, по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работники колледжа без их согласия могут привлекаться на работу не обусловленную трудовым договором на срок до одного месяца (сельскохозяйственные, строительные и другие работы) в случае производственной необходимости, либо замещения временно

отсутствующего работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2.ТК РФ).

5.25 Работающие в колледже супруги имеют право на очередной отпуск в одно время.

VI Оплата и нормирование труда

6 Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней Комиссией по регулированию социально – трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положением об оплате труда

6.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

6.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в себя:

- оклад по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера: доплат за работу в ночное время в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплат за совмещение профессий (должностей), расширением зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6 Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в группе) компенсируется учителю установлением доплаты в размере 2 % от ставки за каждого.

6.7 На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационный списки.

6.8 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливает руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) с письменного согласия работника;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска (ст.60.2., 72.2. ТК РФ)..

6.10 Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о

догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.11 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения

Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.12 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять работодателю с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (ст.22 ТК РФ).

6.13 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.14 Работодатель обязуется:

6.14.1 Заработную плату выплачивать два раза в месяц 23 числа - аванс и 8 числа окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Приложение №7);

6.14.2 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ (в ред. ФЗ от 30.12.2015г. №434-ФЗ)).

6.14.3 За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 75% оклада;

6.14.4 За работу в сверхурочное время, работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ);

6.14.5 За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере (не менее 2/3) средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере (не менее 2/3) оклада(должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);

6.14.6 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей формулировки причины увольнения работника (ст.234 ТК РФ).

6.14.7 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 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.14.8 Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке место работы, должность, заработную плату в полном размере. Запрещается применять к работникам, участвовавшим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности (ст.414 ТК РФ).

6.14.9 При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.14.10 При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.14.11 Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.14.12 Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ) в размере 35 % .

6.14.13 Оплату труда работников, работах с вредными и опасными условиями труда за исключением случаев, определенных частью четвертой ст. 219 ТК РФ), производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (Приложение № 8);

- при тяжелых и вредных условиях 12 %, при особо тяжелых и особо вредных условиях 24%.

6.14.14 Сверхурочную работу оплачивать (Приложение № 5), но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

6.14.15 В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей

работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 9) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.14.16 Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

6.14.17 Оплату работников, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить компенсацию за неудобный режим работы в размере 30% тарифной ставки (в т.ч. по п. 5.5. настоящего КД).

6.14.18 Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

Стороны договорились:

6.15 В случае обучения детей работников колледжа на коммерческой основе плату за обучение взимать на льготных условиях, которые определяются совместно работодатель, профкомом и родителями.

6.16 Членам аттестационной комиссии за подготовку материалов и участие в процедуре аттестации преподавателей и руководящих работников оплата производится из средств колледжа по фактически затраченному времени и в соответствии с положением о доплатах и надбавках.

6.17 Работодатель обязуется оплачивать работу преподавателя при проведении со студентами дополнительных (вне указанных сроков по расписанию) занятий, зачетов, экзаменов разовыми часами.

6.18 Работодатель обязуется заранее извещать преподавателей о замещении уроков и гарантирует их оплату. Дополнительно проведенные часы по своему предмету оплачиваются в конце семестра, при условии выполнения часов по учебному плану. Ведение учебных часов отсутствующего преподавателя по его профилю другим преподавателем считать сверхурочной работой и оплачивать согласно ст. ТК РФ.

6.19 Работодатель колледжа (директор, зам. директора по АХЧ и экономическим вопросам) главный бухгалтер ежегодно составляют

смету расходов средств, получаемых от внебюджетной деятельности.

VII Гарантии и компенсации

7 Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2 Выплачивать педагогическим работникам, методистам, в том числе руководящим работникам и пенсионерам, ранее осуществляющим педагогическую деятельность денежную компенсацию за коммунальные услуги и другие льготы, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и Республики Марий Эл.

7.2.4 При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.5 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.6 Осуществлять выплаты из внебюджетных средств или (при наличии) из средств экономии фонда заработной платы следующим работникам:

- получившим в данном учреждении трудовое увечье по вине работодателя с учетом тяжелого и средней тяжести случая: педагогам – сумму в размере 200% и 100% должностного оклада соответственно; членам адмтехперсонала – работающим с 1 по 6 разряд сумму в размере 300% должностного оклада, с 7 по 9 разряд в размере 250% должностного оклада, с 10 по 18 разряд сумму в размере 150% должностного оклада;

- работающим пенсионерам, расторгающим трудовой договор по собственному желанию имеющим стаж работы в данном учреждении 20 и более лет:

- педагогам – сумму в размере 100% должностного оклада,

- членам адмтехперсонала - работающим с 1 по 6 разряд сумму в размере 200% должностного оклада, с 7 по 9 разряд в размере 150% должностного оклада, с 10 по 18 разряд сумму в размере 100% должностного оклада;

имеющим стаж работы в колледже от 10 до 20 лет:

- педагогам – сумму в размере 50% должностного оклада,

- членам адмтехперсонала - работающим с 1 по 6 разряд сумму в размере 150% должностного оклада, с 7 по 9 разряд в размере 100% должностного оклада, с 10 по 18 разряд сумму в размере 50% должностного оклада;

7.2.7 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.8 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное обучение с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.9 Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2.10 При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

7.2.11 Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.12 Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 14 дней (но не более трех месяцев).

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.13 Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.14 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.15 По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст. 178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.16 Не увольнять по сокращению штата преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- работникам, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 179 ТК РФ);
- женщинам, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающим инвалидам;
- лицам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноким матерям (отцам), имеющих детей до 16 – летнего возраста;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.2.17 Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

Стороны договорились:

7.3 Своевременно и достоверно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда сведения о стаже и зарплате застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов, нормативных документов по ведению персонафицированного учета и назначению пенсий.

7.4 По заявлению работников один раз в год предоставлять автотранспорт в случае доставки грузов в пределах района с возмещением работникам 1\2 расходов на бензин и солярку без удержания с него платы за использование транспорта, в остальных случаях с возмещением 100 % стоимости бензина и солярки.

7.5 По заявлению работников предоставлять автотранспорт с возмещением работникам расходов на бензин без удержания с него платы за использование автотранспорта (в пределах республики) по следующим причинам: похороны (близких родственников), переезд на новое место жительства, свадьба, юбилей, по болезни своей или близких родственников.

Предоставлять автотранспорт бесплатно для проезда в театр работников колледжа и их детей (один раз в год)

7.6 Оказывать материальную помощь работникам, из внебюджетных средств:

- в связи с рождением ребенка;
- при выходе работника на пенсию в зависимости от стажа с оформлением прекращения трудовых отношений;
- в связи с юбилеями ;
- в связи со смертью близких родственников;
- многодетным семьям;
- в связи с длительной болезнью работника;
- неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами.

7.7 Работодатель предоставляет женщинам, имеющим детей дошкольного возраста пятидневную рабочую неделю в соответствии с производственными возможностями

7.8 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации социально-культурной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками колледжа и их семьями.

7.9 Использование колледжных спортивно-оздоровительных сооружений, столовой и актового зала для семейных торжеств, компьютерной и множительной техники работниками колледжа и членами их семей.

7.10 За пенсионерами, проработавшими не менее 5 лет и оформленными на пенсию в колледже, также работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется право стоять в очереди на получение жилья, на получение путевок в дома отдыха и санатории.

7.11 За бережное отношение к своему здоровью, за работу без больничного листа в учебном году работодатель предоставляет работнику колледжа 3 дня к отпуску с сохранением заработной платы (оплата из внебюджетных средств).

7.12 При полном обеспечении всех нуждающихся студентов местами в общежитии (по установленным стандартным нормам)

работодатель совместно с профкомом и студсоветом общежития вправе предоставлять изолированные пустующие комнаты по договору найма жилого помещения членам трудового коллектива, семейным студентам, а также лицам из числа населения п. Оршанка (по ходатайству администрации района и руководителя организации работника).

7.13 Администрация и профком предоставляют изолированную пустующую комнату в общежитии без оплаты за проживание работнику по уборке территории.

VIII Охрана труда и здоровья

8 Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 11) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.3 Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.4 Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

8.5 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №11).

8.8 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10 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 (с . 220 ТК РФ).

8.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228₁, 229,230,230₁).

8.12 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

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

8.14 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15 Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда, конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда предприятия».

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

8.17 Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

8.18 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.19 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков, лечение и отдых.

8.21 Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

8.22 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.23 Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.24 Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.8. настоящего коллективного договора.

8.25 Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 5 часов рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.26 Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда (при численности работников 50 чел.) или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.).

8.27 Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.28 Не допускать к выполнению вредных работ работников без средств индивидуальной и коллективной защиты.

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами считать правомерным отказ работника от исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

8.29 На поощрение внештатного уполномоченного по охране труда за активную общественную работу выделить за счет колледжа 500 руб., за счет профкома 500 руб.

IX Гарантии профсоюзной деятельности

9 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

9.1 Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), другие законодательные акты. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2 Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 6 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в профком колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующего мероприятия и не позднее чем за три месяца, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников.

9.4 Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5 Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6 В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1 % . Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 За работу в интересах коллектива по защите социально-трудовых прав работников, не входящих в круг должностных обязанностей, председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная выплата в размере 50% тарифной ставки (ст. 377 ТК РФ).

9.8 Освобождать 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 для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.9 Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ). Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего

выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ). Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.10 Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11 Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12 С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе с работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (Приложения № 2) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (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 расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13 По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений,

инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14 Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15 Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16 Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

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

9.17 Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

Х Обязательства профкома

10 Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из – заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2 Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3 Совместно с представителем работодателя (директором, заведующей) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4 Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6 Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8 Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.9 Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

10.10 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

10.13 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.14 Обеспечить общественный контроль за:

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

10.15 Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашениям по охране труда, социальных гарантий и льгот

работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

10.16 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).

10.17 Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18 Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

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

10.20 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21 Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22 Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

10.23 Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11 Стороны договорились:

11.1 Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

11.2 Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3 Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4 Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

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

11.6 Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8 Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9 Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

11.10 По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Примерный перечень приложений к коллективному договору

- 1 Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- 2 Положение об оплате труда работников;
- 3 Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа
- 4 Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа;
- 5 Положение о приносящей доход деятельности, в том числе о платных образовательных услугах ;
- 6 Форма расчетного листка;
- 7 График отпусков;
- 8 Перспективный план повышения квалификации преподавателей колледжа;
- 9 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10 Соглашение по охране труда;

11 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

12 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

13 Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

14 Положение о фонде социальной защиты студентов колледже;

15 Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов колледжа;

16 План оздоровительно – профилактических мероприятий;

17 Положение о порядке и предоставлении педагогам и сотрудникам колледжа отпуска до одного года;

18 Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ОМК им. И.К.Глушкова».

19 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

От работодателя:

Директор
Колледжа
 (С.Я. Ярикова)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«20» апреля 2016 г.
дата

От работников:

Председатель профкома
Колледжа
 (Т.Л. Лежнина)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«20» апреля 2016 г.
дата