

УТВЕРЖДАЮ
Председатель ПО Профсоюза
преподавателей и сотрудников
С.В. Кондакова
_____ 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СПО «ГМК»
Минздрава России
С.Г. Шахина
«26» _____ 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ
АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФСОЮЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ
ПЕНЗЕНСКОГО БАЗОВОГО МЕДИЦИНСКОГО
КОЛЛЕДЖА МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят на собрании
трудового коллектива
ГБОУ СПО «ГМК» Минздрава России
«26» _____ 2016 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

Иванов 20 16
Регистрационный № 160
Специалист Кочет

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
ГБОУ СПО «Пензенский базовый медицинский колледж»
Минздрава России

26 апреля 2016 г.

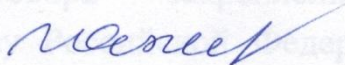
На подписании коллективного договора присутствовали:

Представители работодателей: Шахина Светлана Геннадьевна – директор колледжа.

Представители работников: Кондакова Светлана Викторовна – председатель ПО Профсоюза преподавателей и сотрудников колледжа.

Директор и председатель первичной организации Профсоюза преподавателей и сотрудников Пензенского базового медицинского колледжа на основании решения общего собрания от 26 апреля 2016 г. подписывают настоящий коллективный договор.

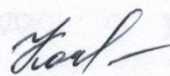
Директор



С.Г. Шахина

Председатель ПО Профсоюза

преподавателей и сотрудников колледжа



С.В. Кондакова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт локального действия, регулирующий социально–трудовые отношения между администрацией и работниками колледжа на основе согласования взаимных интересов сторон, направленный на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение эффективной работы колледжа, выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ГБОУ СПО «ПМК» Минздрава России, в лице директора образовательной организации С.Г. Шахиной, именуемый далее «Работодатель» и работники, интересы которых представляет первичная организация профсоюза преподавателей и сотрудников ГБОУ СПО «ПМК» Минздрава России в лице ее председателя С.В. Кондаковой, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Предмет настоящего договора – закрепление дополнительных к установленным по законодательству Российской Федерации обязательств в области трудовых отношений, условий оплаты труда, предоставления социальных гарантий работникам колледжа с учетом экономических возможностей.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более 3–х лет.

1.7. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Изменения и дополнения в течение срока действия настоящего договора производятся по взаимному согласию сторон и утверждаются решением конференции работников колледжа или по их поручению – совместным решением администрации и профсоюзной организации.

1.9. Протоколы о внесении изменений, дополнений являются приложением к коллективному договору.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководством организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является представительным полномочным органом работников колледжа, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.13. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.14. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, повышения уровня жизни работникам **работодатель** обязуется:

1.15.1. добиваться стабильного финансового положения;

1.15.2. обеспечивать равную плату за труд равной ценности;

1.15.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.15.5. создавать безопасные условия труда;

1.15.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;
1.15.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
1.15.9. предварительно согласовывать принятие решений по социально-трудовым вопросам с профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа в рамках настоящего коллективного договора, **профсоюзный комитет** обязуется:

1.16.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.16.2. обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.16.3. обеспечить контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

1.16.4. участвовать в тарификационных комиссиях учреждения с целью обеспечения контроля за правильностью и полнотой установления дополнительных выплат предусмотренных нормативно – правовыми актами;

1.16.5. работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается со всеми работниками, за исключением лиц, которые не допускаются к педагогической деятельности по условиям, предусмотренными ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеющих ограничения на занятия в сфере образования, воспитания, медицинского обеспечения, социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусств с участием несовершеннолетних, предусмотренных ст. 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, и в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом.

2.7. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.8. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены преподавателям средних учебных заведений, за исключением отдельных категорий преподавателей, в объеме 720 часов в год.

2.9. Работодатель должен ознакомить педагогического работника до ухода в отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по взаимному согласованию сторон или по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества групп;
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 х лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в колледже.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.16. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.17. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178–181.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.18. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.19. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.20. Работодатель обязуется:

2.20.1. В 3–х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации, коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку.

2.20.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

2.20.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4–х месяцев.

2.20.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.21. Профсоюзный комитет обязуется:

2.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.21.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.21.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. Рабочее время

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников колледжа не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и согласно ст. 333 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) работа;
- воспитательная работа;
- индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

3.4. Работники колледжа по возможности должны предупреждать о получении листа нетрудоспособности в первый день его получения.

3.5. Администрация составляет расписание занятий с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени и

повышения квалификации (расписание занятий и графики работы согласовываются с профкомом).

3.6. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса Российской Федерации от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.7. Водителям устанавливается ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.8. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.9. В колледже устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. В отдельных случаях с учетом производственных возможностей и по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливаться для отдельных служб и работников 5-ти дневная рабочая неделя, если это не влечет ухудшения качества работы.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.10.3. Доводить график сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.10.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

3.10.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в 2-х кратном размере или компенсировать отгулом.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей, указанного возраста, только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.10.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.10.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в случаях выполнения сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4. Время отдыха

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

4.1. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет 56 календарных дней.

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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в колледже.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. В соответствии с законодательством работникам колледжа могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска (ст. Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам исчисляются в календарных днях и

максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 Трудового Кодекса Российской Федерации)

Некоторым категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации) (Приложение 1).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику колледжа по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве Российской Федерации.

4.7.3. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- женщины (в отдельных случаях мужчины), воспитывающим школьников младших классов (1–4 классы) в День знаний 1 сентября - 1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- в связи с бракосочетанием работников и их детей - 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких 3 дня плюс время в пути;
- в связи с юбилеем 50, 55 (для женщин), 60, 70 и через каждые 10 лет - 1 день;
- родителям выпускников - 1 день;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- проводы детей в армию – 1 день;

- неосвобожденный председатель ПО Профсоюза – 3 дня;
- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

4.7.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.7.5. В соответствии со ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7.7. На основании Федерального закона Российской Федерации «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ и закона Пензенской области от 10 апреля 2015 г. № 2700 – ЗПО «Об объявлении нерабочим (праздничным) днем на территории Пензенской области единого дня поминовения усопших» объявить нерабочим (праздничным) единый день поминовения усопших.

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров и в части использования времени отдыха.

5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации Профсоюза преподавателей и сотрудников колледжа .

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

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового Кодекса Российской Федерации

5.3.3. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.3.4. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.5. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности:

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работников;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы); осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать административно-педагогическим работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет).

5.3.6. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников не ниже МРОТ (Федеральный закон Российской Федерации №91-ФЗ от 24.06.2008).

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы за фактически отработанное время путем безналичного перечисления на банковские счета работников 2 и 17 числа каждого месяца. Расходы на оплату комиссий за обслуживание карточного счета несет работник.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, независимо от наличия вины работодателя.

5.6. Обеспечить извещение в письменной форме каждого работника о составных, частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Устанавливать и выплачивать надбавку за профессиональное мастерство, сложность и интенсивность труда, высокие достижения в труде.

5.8. Возложить на администрацию право определения размера поощрительных выплат по результатам труда на основании утвержденного положения.

5.9. По ходатайству профкома за долголетний и добросовестный труд выплачивать работникам колледжа из бюджетных и внебюджетных средств единовременное вознаграждение в виде премии в размере одного должностного оклада в связи с юбилейными датами 50, 55 (для женщин), 60 лет со дня рождения, а также работникам, имеющим звание «Почетный работник колледжа». Указанное единовременное вознаграждение не выплачивается лицам, получившим дисциплинарные взыскания в течение одного года.

5.10. Администрация обеспечивает педагогическим работникам выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определенном ст. 55 п. 8 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» при финансировании денежных средств на эти цели из бюджета.

5.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на 1 год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за 1 год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

5.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных

правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.12.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.12.3. В сроки, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.12.4. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, финансирует её работу, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое 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.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их 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.

6.3. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.4. С учетом требований ст. 41 Трудового Кодекса Российской Федерации совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда.

6.5. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования

работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Приложение 2).

6.6. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.7. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.8. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку) (Приложение 3).

6.9. Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты. Бесплатно обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 4).

6.10. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.11. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.14. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.15. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.16. Установить единовременное денежное пособие из внебюджетных средств работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случае:

- гибели работника;
- получение работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

7. Гарантии в области занятости

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

7.1. 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.

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

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо работников, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

7.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. обеспечить каждому педагогу количество часов не менее ставки (720 часов) при условии наличия педагогической нагрузки;

7.6.2. устанавливать учебную нагрузку менее ставки (720 часов) и более ставки (720 часов) только с письменного соглашения работника;

7.6.3. представлять на согласование профсоюзного комитета тарификацию педагогов до конца учебного года, а с учетом особенностей набора не позднее 30 августа;

7.6.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.6.5. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях внутреннего совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.6. Не менее чем за три месяца письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его

причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.6.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6.8. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), в том числе и в других местностях;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы времени (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при проведении аттестации, которая может послужить, основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.6.9. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций,

предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7.2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. Социальные гарантии

Первоочередными задачами по развитию социальной сферы колледжа и улучшению условий труда являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий труда и повышение безопасности труда;
- вовлечение работников в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений;
- забота о ветеранах.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

8.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Оказывать материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников, с рождением ребёнка, с вступлением в брак и другими случаями из внебюджетных средств.

8.7. Отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно – массовой и физкультурной работы (ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.8. Выделять денежные средства из внебюджетных средств на новогодние подарки всем детям дошкольного и школьного возраста работников колледжа (до 14 лет включительно).

8.9. Все выплаты из внебюджетных средств администрация осуществляет только при их наличии после первоочередного финансового обеспечения нормального функционирования учебного заведения (тепло-, энерго-, водоснабжение, ремонт, обеспечение учебно-воспитательного процесса и др.)

8.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников здравоохранения. Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах»).

8.11. Надбавки из внебюджетных средств и бюджетных средств пересматриваются ежегодно и назначаются приказом директора на текущий календарный год. Размер указанных надбавок может быть изменен вплоть до снятия за недобросовестное выполнение функциональных обязанностей. Подобное решение принимается по согласованию с профкомом.

8.12. Работодатель совместно с профкомом в целях повышения эффективности труда и поощрения работников организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению государственными, ведомственными и иными наградами;
- профессиональные конкурсы преподавателей;
- рейтинг методических комиссий, председателей методических комиссий, заведующих кабинетами, классных руководителей;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в колледже.

8.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

8.13.3. Осуществлять контроль за современным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно – оздоровительной работы.

8.13.4. Выделять денежные средства из профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи при рождении ребенка, вступлении в брак, при длительном лечении, операции, в связи с юбилеем, смертью близких и др. случаях.

9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы.

9.2. Создать школу молодого преподавателя.

9.3. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

9.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях профессионального высшего образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.5.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.5.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.6.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

9.6.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также

окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

9.6.4. Выделять средства из профсоюзного бюджета на реализацию молодёжной политики.

9.6.5. Оказывать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета. Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением профкома.

10. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7. Освобождать от работы членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.10. В целях создания условий деятельности профсоюзного комитета работодатель:

10.10.1. Предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счёт уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 28 п.1 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.10.2. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (с. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.11. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. ст. 374, 375, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации).

11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с Действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 5 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

№ п/п	Должность	Количество
1.	Главный бухгалтер	14 календарных дней

Перечень должностей работников,
подлежащих прохождению обязательных периодических медицинских
осмотров

№ п/п	Наименование должности
1.	Директор
2.	Заместитель директора по учебной работе
3.	Заместитель директора по учебно-производственной работе
4.	Заместитель директора по воспитательной работе
5.	Заместитель директора по АХЧ
6.	Главный бухгалтер
7.	Заместитель главного бухгалтера
8.	Заведующий учебным отделом
9.	Заведующий отделением
10.	Заведующий производственной практикой
11.	Заведующий лабораторией
12.	Заведующий отделом информационных технологий
13.	Заведующий библиотекой
14.	Заведующий складом
15.	Начальник штаба ГО
16.	Руководитель физического воспитания
17.	Музыкальный руководитель
18.	Методист

19.	Преподаватель
20.	Психолог-педагог
21.	Преподаватель-организатор
22.	Лаборант
23.	Специалист по кадрам
24.	Инженер по охране труда
25.	Экономист
26.	Бухгалтер
27.	Бухгалтер-кассир
28.	Инженер по автоматизированным системам управления учебным процессом
29.	Библиотекарь
30.	Архивариус
31.	Юрист
32.	Документовед
33.	Программист
34.	Водитель
35.	Машинист по стирке
36.	Гардеробщик
37.	Вахтер
38.	Уборщик специальных помещений
39.	Уборщик служебных помещений
40.	Рабочий по обслуживанию зданий
41.	Дворник
42.	Электрик

Перечень и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников
(в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н, приказом Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. № 65, постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Архивариус	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1шт.</p> <p>3 пары</p> <p>до износа</p>
2.	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p>
3.	Гардеробщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
4.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>

5.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
6.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
7.	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
8.	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
9.	Уборщик специальных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых	1 шт. 1 шт. дежурный

		материалов	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
10.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
11.	Электрик	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

12.	Машинист по стирке	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
13.	Лаборант; заведующий лабораторией	Халат хлопчатобумажный	дежурный
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	до износа
		Нарукавники непромокаемые	дежурные
		Очки защитные	до износа
		Полотенце	2 шт.

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;

головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

б) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

в) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. Срок носки предусмотренных настоящими перечнем очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

6. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
11	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

**Перечень и нормы
выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации № 1122н от 17 декабря 2010 г.)**

№ п/п	Наименование должности, профессии работников	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Защитные средства: Средства комбинированного действия Очищающие средства для мытья рук Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл
2.	Уборщик специальных помещений, служебных помещений	Очищающие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
3.	Дворник	Очищающие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Зав. лабораторией	Очищающие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Зав. кабинетом	Очищающие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Водитель	Защитные средства: Средства комбинированного действия Очищающие средства для мытья рук Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл

7.	Электрик	Защитные средства: Средства комбинированного действия	100мл
		Очищающие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
8.	Гардеробщик	Очищающие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)