

Директор ГБПОУ КК КПК

О. В. Решетняк

«31» сентября 2020г.

М.П.



Председатель ППО

А. А. Мажитова

«31» сентября 2020 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж».

на 2020 – 2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива

«31» августа 2020 г.

Протокол № 17 (прилагается)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 08.09.2020 № 345-К

И. Смирнов
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками и заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж» (далее – Колледж), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности Работников.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 29 ноября 2010 г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2019-2021 годы, иными законодательными и нормативными актами, локальными нормативными актами колледжа.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Колледж в лице его представителя – директора колледжа Решетняк Оксаны Валерьевны (далее – Работодатель);

Работники Колледжа, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Работников и студентов ГБПОУ КК КПК Профсоюза

Работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Мажитовой Арины Александровны (далее – Работники).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников Колледжа по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Колледж.

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании положения о первичной профсоюзной организации работников и студентов Колледжа, является полномочным представительным органом Работников Колледжа, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза Работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж» единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

1.7. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с профсоюзным комитетом, с учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Для достижения поставленных целей, Стороны реализуют функции:

1.8.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Колледжа, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Колледжа, учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности Работников Колледжа, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов Работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.9. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа Колледжа.

1.10. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.11. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства.

Основными принципами социального партнерства стороны признают (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1.12. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения.

Настоящий коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников, по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.13. Рассмотрение коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится в соответствии с главой 61 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяет свое действие на отношения, возникшие между сторонами с 19 июня 2020 года. За три месяца до окончания установленного срока действия договора стороны рассматривают вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем.

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

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.15. Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора и ознакомить всех Работников не позднее одного месяца после его подписания.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Права и обязанности сторон регламентируются Трудовым кодексом РФ:

- права и обязанности Работодателя – ст. 22 ТК РФ;
- права и обязанности Работника – ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

– до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом Колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

– руководствоваться Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой ст.195.3 ТК РФ;

– своевременно и в полном объеме перечислять за Работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

– разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных Работников Колледжа;

– учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора (эффективного контракта) либо расторжения с ним трудового договора (эффективного контракта) по пункту 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

– обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта);

– высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

– устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

– осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

– обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации Работников;

– осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого Работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учёт сведений о Работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек Работников на бумажных носителях в Колледже;

– представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.4. Особенности заключения трудового договора (эффективного контракта)

2.4.1. Прием на работу Работника колледжа связан с трудовыми отношениями, которые возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта), заключенного ими в соответствии с ТК РФ, приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.4.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (при ведении сведений о своей трудовой деятельности и трудовом стаже в трудовой книжке на бумажном носителе или с 01.01.2021 года сведения о трудовой деятельности СТД-Р при ведении сведений о своей трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– медицинскую книжку с данными медицинского обследования с подтверждением отсутствия противопоказаний к занятию педагогической деятельностью.

2.4.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, краевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр под подпись передается Работнику в день заключения, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4.5. Трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться на определенный и не на определенный срок.

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

2.4.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) определяются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4.7. Обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- 1) место работы;
- 2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, специальности, профессиональным стандартом, с указанием квалификации);

3) все виды поручаемой Работнику работы; в случае поручения Работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой Работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

4) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ;

5) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, установленные за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

- компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты);

6) объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам, установленный Работодателем в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже;

7) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у Работодателя, – прописывается конкретное время работы Работника);

8) условия, определяющие, в необходимых случаях, особенности работы (подвижной, разъездной, в пути, удаленной, другой характер работы);

9) условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

10) продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска Работника Колледжа. При предоставлении Работнику ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре (эффективном контракте) указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска с указанием оснований для предоставления дополнительного отпуска.

2.4.8. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие - либо сведения и условия, предусмотренные частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, они включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту).

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть:

- переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу (ст. 72² ТК РФ);

- переведен на режим временной дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным ст. 312⁶ ТК РФ.

2.4.10. По инициативе Работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.4.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.4.12. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Руководитель Колледжа, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение Работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой ст.81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в профсоюзный

комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

3.5. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Учитывать преимущественное право на оставлении на Работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ: лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в учреждении свыше десяти лет; одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет; родителей, воспитывающих детей инвалидов до 18 лет; награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председателя первичной профсоюзной организации; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года.

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

3.8. Обеспечить право Работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Направлять на профессиональное обучение, стажировку или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников не реже одного раза в 3 года.

3.10. Предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников.

3.11. В случае направления Работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.12. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических Работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.13. Предоставлять гарантии и компенсационные выплаты Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования в соответствии с ТК РФ.

3.14. Стороны договорились:

3.14.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.14.2. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.14.3. Работникам, высвобождаемым из колледжа в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в Колледж при появлении вакансии.

3.14.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять Работодателем с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.14.5. В случае получения Работником дополнительного профессионального образования за счет средств Работодателя, Работнику необходимо отработать в колледже:

- не менее 2-х лет при прохождении профессиональной подготовки;
- не менее 1-го года при прохождении курсов повышения квалификации, стажировки.

Сокращение срока отработки возможно по соглашению сторон при условии, если это не отразится отрицательно на деятельности Колледжа.

3.14.6. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

3.14.7. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами, получившими 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, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории Работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до Работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени при пятидневной и шестидневной рабочей неделе – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий Работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидам I и II групп – не более 35 часов в неделю; педагогическим Работникам - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Режим работы директора колледжа, его заместителей, других руководящих Работников определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), с учетом необходимости контроля выполнения расписания учебных занятий, плана работы Колледжа и в соответствии с графиками работы, утвержденными директором и согласованными с профсоюзным комитетом Колледжа.

4.2.2. Устанавливать педагогическим Работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

На основании п.6 ст.47 главы 5 Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время

педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается:

– учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

– другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических Работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

Соотношение преподавательской и другой работы педагогическим Работникам Колледжа по согласованию сторон устанавливается на основании «Правил внутреннего распорядка» и «Положения о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических Работников в пределах рабочей недели или учебного года в Колледже и составляет не менее 20% от количества часов установленной учебной нагрузки на учебный год.

Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.2.3. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.2.4. При составлении графика дежурств педагогических Работников учитывать сменность работы Колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического Работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

4.2.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.2.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.2.7. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

4.2.8. Привлекать Работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускать только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.9. Привлекать Работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

4.2.10. В период зимних и летних каникул привлекать преподавателей и иных педагогических Работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.2.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.12. Педагогическим Работникам Колледжа не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по личному заявлению предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ), при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности колледжа.

4.2.13. Учитывать право на досрочное предоставление ежегодных отпусков следующим категориям Работников:

- Работникам моложе 18 лет;
- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- Работникам, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- Работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.2.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.2.15. Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ), в следующих случаях:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 30 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 уголовной 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;

- Работникам, имеющим детей-инвалидов, до 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника (детей Работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.2.16. Работодатель может предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ), если это не нарушает порядок работы Колледжа, в следующих случаях:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 30 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 учреждения и органов уголовной 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;
- Работникам, имеющим детей-инвалидов, до 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника (детей Работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- председателю профкома – до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- Работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября», или очередной отпуск.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Производить оплату труда Работников учреждения в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда Работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением

об отраслевой системе оплаты труда Работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда Работников Колледжа. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливать исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников образования».

5.2. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим Работникам, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, по результатам рейтинговой оценки труда, педагогических Работников, премирование при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда Работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда Работников Колледжа, утвержденным приказом директора Колледжа.

5.3. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.5. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

5.6. Устанавливать педагогическим Работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы в соответствии со ст. 333 ТК РФ приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре.

5.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.8. Устанавливать приказом ежегодно до начала учебного года преподавателям и другим педагогическим Работникам объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

5.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим Работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим Работникам 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 учебных групп.

5.10. Устанавливать учебную нагрузку и знакомить с ее объемом Работников под подпись до окончания учебного года и ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения Работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск.

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

5.11. Учебная нагрузка преподавателям выше или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия Работника.

5.12. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным Работникам других образовательных учреждений, Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические Работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.13 Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогическим Работникам на период нахождения Работника в соответствующем отпуске.

При выходе Работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим Работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.14. По соглашению между Работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

5.15. Знакомить под подпись Работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.16. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику отпуска устанавливая ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.17. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.18. Заработная плата выплачивается 23 числа за первую половину текущего месяца и за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца.

5.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя. Компенсация начисляется на всю положенную Работнику сумму – с авансом, премией и т.д. Налогом компенсация не облагается. Размер компенсации выплатить в зависимости от действующей ставки рефинансирования Центрального банка.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Перечень профессий или должностей Работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства указан в Приложении №3 к настоящему Коллективному договору.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

6.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,5 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 1% от фонда оплаты труда.

6.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.6. Проводить 2 раза в год под подпись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.7. Обеспечивать Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.8. Обеспечить проведение для Работников (указанных в Приложении №5 к настоящему Коллективному договору) в установленные сроки бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.9. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с Федеральным Законом РФ «О специальной оценке условий труда», специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет.

6.10. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».

6.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

6.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.14. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

6.16. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.17. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей.

6.19. Один раз в полгода информировать трудовой коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других Работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей Работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда

силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда;

- регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев;

- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.21. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда и технике безопасности;

- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении Работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения Работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), Работодатель предоставляет Работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимого для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2. Оказывать материальную помощь (при финансовой возможности):

- многодетным семьям;

- пенсионерам и инвалидам;

- при дорогостоящем лечении;

- в связи со смертью близких родственников;

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с рождением ребёнка;

- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

7.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Колледжа и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.4. Производить оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности) (Приложение №6).

7.5. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих Работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

7.6. В случае участия Работников в краевых, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы Работников Колледжа независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе Работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, и перевод Работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе Работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования Колледжа, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения специальной условий труда и обеспечения безопасности Работников.

8.7. На основании личных заявлений Работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Краснодарской краевой организации Профсоюза.

8.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.9. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.11. Установить надбавку из базовой части фонда оплаты труда в размере 100% базового оклада Работнику образовательного учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации.

8.12. Включать членов профсоюзного комитета в состав комиссии Колледжа по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом решает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству РФ.

Профком обязуется:

8.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.15. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.16. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.17. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения в области труда и социальных вопросов, проводить их экспертизу.

8.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Колледжа и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании Работников Колледжа.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании Работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и трудовым законодательством РФ.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда.
2. План-график специальной оценки условий труда.
3. Перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие средства.
4. Перечень профессий и должностей Работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников.
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2020 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ от	
					Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств.	В соответствии с финансово-экономической возможностью Колледжа	-	Работодатель	-	-	-	-
2.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	В соответствии с финансово-экономической возможностью Колледжа	-	Заместитель директора по АХР	116	98	-	-
3.	Проведение предрейсовых медосмотров	89,76	Ежедневно	Работодатель	2	-	-	-
4.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	239,67	По графику	Работодатель	116	98	-	-
5.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	В соответствии с финансово-экономической возможностью Колледжа	-	Заместитель директора по АХР	-	-	-	-

Специалист по охране труда

В. Б. Поберей

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА В ГБПОУ КК КПК
Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда за 5-летний
период

Дата проведения аттестации рабочих мест	Количество рабочих мест в организации		
	Всего	из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
Ноябрь 2019 г.	88	88	нет

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:	88
в том числе с вредными условиями труда:	нет

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	2	3	4
1.	ул. Ставропольская, 123/Г	88	Ноябрь 2024 г.
2.	ул. Сормовская, 5/1		
3.	ул. Рашпилевская, 64		

Специалист по охране труда

В. Б. Поберей

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие
средства

(в соответствии с нормами, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и
социального развития РФ №1122н от 17.02.2010 г. "Об утверждении типовых норм бесплатной
выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда
«Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Наименование профессии/ должности	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4
1.	Водитель*	Мыло туалетное твердое или жидкое моющее средство	300 г. (мыло туалетное твердое) 500 мл. (жидкое моющее средство)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.
2.	Дворник	Мыло туалетное твердое или жидкое моющее средство	200 г. (мыло туалетное твердое) 250 мл. (жидкое моющее средство)
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло туалетное твердое или жидкое моющее средство	200 г. (мыло туалетное твердое) 250 мл. (жидкое моющее средство)
4.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное твердое или жидкое моющее средство	200 г. (мыло туалетное твердое) 250 мл. (жидкое моющее средство)

* на основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ №48н от 07.02.2013 г. «О внесении изменений в приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Специалист по охране труда

В. Б. Поберей

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основания для получения
1	2	3	4	5
1.	Архивариус; архивист; заведующий архивом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 7.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
2.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 11.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа	
3.	Дворник,	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной

	уборщик территорий	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 23.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 30.
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 171.
		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	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №997н от 09.12.2014 г., пункт 135.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	

Специалист по охране труда

В. Б. Поберей

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников.

(основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ №302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (с изменениями и дополнениями)

№ п/п	Наименование профессии/должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Наличие вредных или опасных производственных факторов
1	2	3	4
1.	Административно-управленческий персонал	1 раз в год	–
2.	Обслуживающий персонал	1 раз в год	–
3.	Педагогические работники	1 раз в год	–
4.	Учебно-вспомогательный персонал	1 раз в год	–

Специалист по охране труда

В. Б. Поберей

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____ А. А. Мажитова
« ___ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ КК КПК
_____ О. В. Решетняк
« ___ » _____ 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

<p>Руководитель физического воспитания.</p>	<p>Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)</p>
<p>Мастер производственного обучения.</p>	<p>Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)</p>

