

Копия верна:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Воркутинский педагогический колледж»
на 2018-2020 годы**

От работодателя:

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГПОУ «ВПК»

Директор ГПОУ «ВПК»

(должность)

/ Гавриш Н.И.

подпись (Ф.И.О.)

«18» мая 2018 г.

Специалист по кадрам

(должность)

/ Нестерова Т.А.

подпись (Ф.И.О.)

«18» мая 2018 г.

*Принят на общем собрании
протокол № 3 от 18.05.2018г.*

*г.Воркута
2018г.*

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения	6
3. Оплата труда, гарантии и компенсации.....	9
4. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи	14
5. Рабочее время и время отдыха.	15
6. Условия и охрана труда.....	17
7. Занятость, гарантии при возможном высвобождении.....	20
8. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.....	21
9. Социальные льготы и гарантии.....	22
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников.	24
11. Контроль за выполнение коллективного договора.....	25
12. Ответственность сторон социального партнерства	25

Приложения:

Приложение 1. Перечень профессий и должностей, работа в которых требует обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

Приложение 2. Список норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГПОУ «ВПК».

Приложение 2а. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие средства.

Приложение 3. Мероприятия по улучшению условий труда работников ГПОУ «ВПК».

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, Отраслевым соглашением по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, на 2018-2020гг.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении «Воркутинский педагогический колледж».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» государственное профессиональное образовательное учреждение «Воркутинский педагогический колледж», представленный в лице директора Гавриш Натальи Ивановны, именуемый далее «Работодатель», и работники колледжа, именуемые далее «Работники», представленные: первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Нестеровой Татьяны Александровны, специалиста по кадрам.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных льгот и гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе колледжа;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.6. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.7. Предоставлять другой стороне полную достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.8. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами при заключении

коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты РК.

1.11. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте колледжа в 10-дневный срок с даты его уведомительной регистрации.

1.12. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и

представителям;

- обеспечивать участие представителя Профсоюза при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников;

- осуществлять взаимодействие и обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать участию работников в конкурсах профессионального мастерства;

- участвовать в проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и требований об охране труда (в соответствии со ст.370 ТК РФ), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства;

- содействовать формированию ответственного социального поведения работников, их социальных установок, норм профессиональной морали;

- участвовать в расследовании несчастных случаев в организации;

- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы колледжа, улучшению качества образовательных услуг, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с колледжем, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года (ст.43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством. Принятые изменения и дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников колледжа.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с действующими в колледже Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, с Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условиях трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и главных бухгалтеров – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух 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, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. При введении эффективного контракта (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения») работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации), за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год)) за ставку заработной платы);

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

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

2.6. Работники колледжа вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.7. Работодатель обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, содержащими, в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.8. Работодатель обязан своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.

2.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.9.1. С этой целью сторонами ведется ежегодный учет и разрабатывается план повышения квалификации и переподготовки с учетом требований к педагогическим работникам по повышению ими квалификации не реже чем один раз в три года.

2.9.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением благоприятные условия труда в соответствии со ст.ст.173-174 ТК РФ.

2.9.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работника должны производиться исходя не только из интересов организации, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель.

2.10. В случае прекращения с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязуется выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3. Оплата труда, гарантии и компенсации.

3.1. В области оплаты стороны договорились:

3.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников колледжа на основе Положения по оплате труда работников колледжа, являющегося частью данного коллективного договора, принятого с учетом мнения Профсоюза и разработанного в соответствии с отраслевой и общепрофессиональной системой оплаты труда работников государственных учреждений образования и в соответствии с майскими Указами Президента Российской Федерации 2012г.

3.1.2. Положение об оплате труда работников колледжа предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, недопущение установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера;

- определения размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников.

3.1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией по премированию и установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера. В состав данной комиссии включаются представители всех служб колледжа и в обязательном порядке председатель Профкома и другие представители выборного органа на паритетной основе.

3.1.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются принципы: объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности.

3.1.5. Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством и увеличенного на размер районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

3.1.6. Установить, что должностные оклады, оклады, (ставки заработной платы) работников колледжа, относящимся по своим

функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников государственных или муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения.

3.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

3.1.8. Вознаграждение по итогам работы выплачивается в соответствии с Приложением 4 к Положению об оплате труда работников колледжа.

3.1.9. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.10. Условия оплаты труда работников колледжа, содержащихся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с Приложением 5 Положения об оплате труда работников колледжа.

3.1.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий колледжа с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников. Объем учебной нагрузки ограничивается верхним пределом – 1440 часов в год.

3.1.12. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год на основе тарификации по согласованию с Профсоюзом и утверждать приказом директора колледжа.

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

При установлении педагогическим работникам, для которых колледж является местом основной работы, на новый учебный год, как правило, сохранять объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.1.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

3.1.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перевода на личную банковскую карточку работников.

3.2.2. Ежемесячно выдавать работникам накануне выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме, утвержденной с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.4. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2.5. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (ст.151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

3.2.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст.153 ТК РФ).

3.2.8. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии с Приложением 3 Положения об оплате труда работников.

3.2.9. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, и выплаты молодым специалистам учреждений образования устанавливать в соответствии с Приложением 3. Положения об оплате труда работников.

3.2.10. За время простоя производить оплату:

- по вине работодателя – в размере двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплом.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи

4.1. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи стороны обязуются:

- проводить работу с молодежью с целью закрепления в колледже;
- содействовать трудоустройству выпускников колледжа по специальности;
- содействовать повышению профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развивать творческую и социальную активность молодежи;
- обеспечивать правовую и социальную защищенность молодежи;
- организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в колледже;
- взаимодействовать с образовательными учреждениями по вопросу целенаправленной подготовки и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов;
- содействовать получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации женщинам в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- организовывать методическое сопровождение молодых педагогов при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории.
- трудоустраивать на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу, в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности и условиями трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц в соответствии со ст.103 ТК РФ до их введения в действие.

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов (ст.320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.1.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке:

- при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье);

- при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье)

Категории работников, работающих по пяти и шестидневной рабочей неделе, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работником выходные дни, а также нерабочие праздничные дни может быть вызвано необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др.; допускается по письменной распоряжению директора колледжа с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Директор обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха.

5.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с графиками сменности, расписанием учебных занятий и графиком дежурств. В течение рабочего дня (смены) работнику должен предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным

Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.1.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество выбора новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.1.9. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части.

5.1.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера (24 календарных дня) (ст.321 ТК РФ);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда, отнесенным к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени) (ст.117 ТК РФ).

5.1.11. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со ст.128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем:

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.1.12. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) (ст.335 ТК РФ).

6. Условия и охрана труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется**:

6.1.1. Способствовать прохождению ответственными работниками курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда и пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической защищенности.

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

6.1.3. Обеспечивать право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (в соответствии с Приложением 1). На время прохождения периодических медицинских осмотров (обследований) работников сохранять за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников (ст.212, 213 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечивать сопровождение инвалидов при трудоустройстве.

6.1.6. Обеспечивать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

6.1.7. В целях обеспечения охраны труда и проведения профилактической работы осуществлять регулярное обновление уголка охраны труда, организовать обучение работников безопасным приемам работы.

6.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.1.9. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в колледже.

6.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную спецодежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению 2. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

Бесплатно обеспечивать работников смывающими и обеззараживающими средствами в установленном порядке по

установленным нормам согласно Приложению 2а.

6.1.11. Выполнять в установленные сроки организационные, технические и санитарно-бытовые мероприятия, предусмотренные Планом мероприятий по охране труда, согласно Приложению 3.

6.1.12. Работодатель рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы состояния охраны труда и информирует работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации (ст.212, 218, 370, 377 ТК РФ).

6.1.13. Соблюдение в колледже законодательных и иных нормативных актов по охране труда осуществляется специалистом по охране труда.

6.1.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат (ст.226 ТК РФ) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.1.15. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ).

Организовывать курсовое обучение всех педагогических работников «Оказание первичной медико-санитарной помощи и/или «Оказание первой помощи детям и подросткам при несчастных случаях».

6.1.16. Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.17. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет колледжа.

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

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

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

6.1.20. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.1.22. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а

также в случае медицинских противопоказаний (ст.76, ст.212 ТК РФ).

6.1.23. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

6.2. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.3. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда;

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Правила и инструкции по охране труда и предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами:

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в колледже, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда.

6.4.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.4.5. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.5.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда.

6.5.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях

вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.5.4. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателя, предусмотренных коллективным договором.

6.5.5. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.6. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.5.7. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.5.8. Принимать участие в подготовке локальных актов колледжа в области охраны труда.

6.5.9. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.5.10. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства по охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнение Коллективного и трудового договоров.

7. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

7.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать Планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения колледжа.

7.3. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства, социальной защите работников.

7.4. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профорганам информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

7.5. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

7.6. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда

может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в колледже более 20 лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;
- инвалидам трудоспособного возраста.

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

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ с работником являющимся членом профсоюза, работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома (ст.373 ТК РФ).

7.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

8. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

8.1.3. Поддерживать медицинский кабинет в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и требованиями по его обеспеченности. Обеспечить наличие в колледже медицинских аптек в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптек на специалиста по охране труда.

8.1.4. Осуществлять содействие медицинским организациям при проведении иммунизации работников в целях профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

8.1.5. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости – оказание им первой помощи.

8.1.6. За счет средств от приносящей доход деятельности организовать обеспечение работников:

- чистой питьевой водой;
- горячим питанием через столовую;
- оборудованной зоной отдыха (преподавательская);
- условиями для занятий физической культурой в колледже (спортзал и тренажерный зал);

- мероприятиями по психологической разгрузке (кабинет педагога-психолога).

8.1.7. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и производственного травматизма.

8.1.8. Регулярно производить косметический ремонт спортзала.

8.1.9. Проводить совещания по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний.

Обеспечивать организацию санитарно-просветительской работы в колледже, размещение материалов на стендах, изготовление буклетов и брошюр по профилактике инфекционных заболеваний, профилактике потребления наркотических средств, профилактике ВИЧ/СПИД.

Размещать на информационных стендах, интернет – страницах телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

8.1.10. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов.

8.1.11. Способствовать развитию физической культуры и спорта, организации и проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в т.ч. по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), приобретать и обновлять спортивный инвентарь.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

9. Социальные льготы и гарантии.

9.1. Работодатель и Профком договорились, что без создания достойных условий работы и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

Работодатель совместно с Профкомом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности:

9.1.1. Оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в колледже.

Работник вправе использовать свое право на получение компенсации один раз в течение двухлетнего периода. Двухлетний период, в течение которого работник вправе реализовать свое право на оплачиваемый за счет средств работодателя (организации) проезд в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, исчисляется в календарных годах, начиная с года, в котором у работника возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (п.5 в Постановлении Правительства РК от 26.07.2010г. №223).

9.1.2. В целях обеспечения гарантий по оплате труда и материальной поддержке педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более, чем на 1 год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более 1 года до наступления пенсионного возраста, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, подданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

9.1.3. Оплата труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в соответствии с должностью, по которой установлена квалификационная категория в соответствии с Приложением 1 к Отраслевому соглашению по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми на 2018-2020гг.

9.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

9.1.5. Приобретать и обновлять спортивный инвентарь, обустроить тренажерный зал.

9.1.6. В соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа (Приложение 5) материальная помощь работникам колледжа может быть оказана за счет средств, поступающих от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности, в целях социальной поддержки работников в размере до 2 (двух) должностных окладов (без оснований для повышения должностных окладов и без учета районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождения ребенка.

10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников.

10.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с Главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель взаимодействует с выборным профсоюзным органом посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.372, ст.373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения директором колледжа только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профкома выражено и доведено до сведения всех работников колледжа его официальное мнение.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.3. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимое для их деятельности помещение, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.4. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы.

Члены профсоюзного органа освобождаются от основной работы (с сохранением среднего заработка) в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых Горкомом профсоюза работников образования и науки РФ.

11. Контроль за выполнение коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.2. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12. Ответственность сторон социального партнерства за невыполнение принятых обязательств.

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

12.2. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.3. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультации Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.4. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ ТРЕБУЕТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И
ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ**

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность осмотра в лечебно-профилактическом учреждении
1.	Директор	1 раз в год
2.	Заместитель директора	1 раз в год
3.	Главный бухгалтер	1 раз в год
4.	Педагог-организатор	1 раз в год
5.	Заведующий отделением	1 раз в год
6.	Педагог-психолог	1 раз в год
7.	Преподаватель-организатор ОБЖ	1 раз в год
8.	Методист	1 раз в год
9.	Преподаватель	1 раз в год
10.	Заведующий архивом	1 раз в год
11.	Библиотекарь	1 раз в год
12.	Ведущий бухгалтер	1 раз в год
13.	Специалист по охране труда	1 раз в год
14.	Секретарь учебной части	1 раз в год
15.	Специалист по кадрам	1 раз в год
16.	Лаборант	1 раз в год
17.	Техник по обслуживанию вычислительной техники	1 раз в год
18.	Дворник	1 раз в год
19.	Вахтер	1 раз в год
20.	Уборщик производственных помещений	1 раз в год
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год
22.	Сторож	1 раз в год

**СПИСОК НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ГПОУ СПО ВОРКУТИНСКИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ**

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	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
4.	Библиотекарь	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.
5.	Заведующий архивом	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 точечным покрытием	3 пары
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И
(ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ
ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ" ГПОУ «ВОРКУТИНСКИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "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 профессий и должностей	Наименование работ или производственных факторов	Средство/норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	мыло туалетное/200г
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	мыло туалетное/200г
3.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	мыло туалетное/200г

**Мероприятия по улучшению условий труда работников
в ГПОУ «Воркутинский педагогический колледж»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения, периодичность	Источники финансирования
2018 год			
I. Нормативно-правовое обеспечение в области охраны труда			
	Разработка (пересмотр) нормативных правовых регулирующих актов по охране труда	в течение года	
II. Организационное обеспечение в области охраны труда			
	Осуществление контроля выполнения положений коллективного договора, регулирующих улучшение условий и охраны труда	каждые 6 месяцев	
	Курсовое обучение по оказанию первичной медико-санитарной помощи и/или оказание первой помощи детям и подросткам при несчастных случаях	при приеме новых работников	приносящая доход деятельность
III. Информационное обеспечение в области охраны труда, организация обучения, проверки знаний требований охраны труда работников, проведение инструктажей			
	Изучение опыта работы по охране труда в образовательных учреждениях России	в течение года	
	Обеспечение выпуска информационного бюллетеня по охране труда Министерства экономического развития Республики Коми	в течение года	
	Систематическое пополнение нормативной правовой базы по вопросам охраны труда	в течение года	приносящая доход деятельность
	Приобретение литературы, плакатов по охране труда	в течение года	приносящая доход деятельность
	Укрепление учебно-методической базы (специальной литературы, наглядных пособий и т.п.)	в течение года	приносящая доход деятельность
	Проведение инструктажей	в течение года	
	Организация проверки знаний требований охраны труда работников	сентябрь	приносящая доход деятельность
IV. Техническое обеспечение в области охраны труда			
	Контроль за исправностью видео домофона	в течение года	
	Контроль за исправностью системы видеонаблюдения	в течение года	

	Обеспечение ремонта электросушилок для рук в столовой и туалетных комнатах	в течение года при необходимости	
	Установка светодиодных светильников уличного освещения (кобры) по периметру здания колледжа	I квартал	приносящая доход деятельность
	Замена светильников внутреннего освещения колледжа на светодиодные	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за целостностью фотолюминесцентной эвакуационной системы (ФЭС) и аварийного освещения	в течение года	
	Косметический ремонт спортивного зала	III квартал	приносящая доход деятельность
	Приобретение спортивного инвентаря	IV квартал	приносящая доход деятельность
	Оборудование калитки около центральных ворот	I квартал	субсидии на выполнение госзадания

V. Лечебно-профилактическое обеспечение в области охраны труда

	Проведение медицинских осмотров работников	1 раз в год	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за укомплектованностью медицинских аптек	ежеквартально	приносящая доход деятельность
	Своевременно пополнение мед.кабинета изделиями мед.назначения и мед.препаратами	по мере необходимости	приносящая доход деятельность

VI. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	в соответствии с установленными нормами	субсидии на выполнение госзадания
	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	ежемесячно	субсидии на выполнение госзадания

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения, периодичность	Источники финансирования
2019 год			
I. Нормативно-правовое обеспечение в области охраны труда			
	Разработка (пересмотр) нормативных правовых регулирующих актов по охране труда	по мере необходимости	
II. Организационное обеспечение в области охраны труда			
	Осуществление контроля выполнения положений коллективного договора,	каждые 6 месяцев	

регулирующих улучшение условий и охраны труда		
Организация прохождения курсов повышения квалификации по охране труда членов комиссии по охране труда	I квартал	субсидии на выполнение госзадания
Курсовое обучение по оказанию первичной медико-санитарной помощи и/или оказание первой помощи детям и подросткам при несчастных случаях	при приеме новых работников	приносящая доход деятельность
Проведение спецоценки вновь созданных рабочих мест	по мере создания	приносящая доход деятельность

III. Информационное обеспечение в области охраны труда, организация обучения, проверки знаний требований охраны труда работников, проведение инструктажей

Изучение опыта работы по охране труда в образовательных учреждениях России	в течение года	
Обеспечение выпуска информационного бюллетеня по охране труда Министерства экономического развития Республики Коми	в течение года	
Систематическое пополнение нормативной правовой базы по вопросам охраны труда	в течение года	приносящая доход деятельность
Приобретение литературы, плакатов по охране труда	в течение года	приносящая доход деятельность
Укрепление учебно-методической базы (специальной литературы, наглядных пособий и т.п.)	в течение года	приносящая доход деятельность
Организация проверки знаний требований охраны труда работников	сентябрь	приносящая доход деятельность
Проведение инструктажей	в течение года	

IV. Техническое обеспечение в области охраны труда

Замена отопительной системы в помещениях колледжа в кабинете Студенческого совета	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
Замена деревянных оконных рам на стеклопакеты	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
Приобретение современной оргтехники	в течение года	
Приобретение отвечающих требованиям эргономики столов, кресел и т.д.	в течение года	приносящая доход деятельность
Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе по внедрению ГТО, включая оплату труда привлекаемых к выполнению данных мероприятий сотрудников.	в течение года	приносящая доход деятельность
Замена светильников внутреннего освещения колледжа на светодиодные	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания

	Установка в коридорах колледжа освещения с фотодатчиками	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Ремонт ограждения по периметру территории колледжа	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за исправностью видео домофона	в течение года	
	Ремонт ограждения по периметру территории колледжа	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за целостностью фотолюминесцентной эвакуационной системы (ФЭС) и аварийного освещения	в течение года	
	Косметический ремонт столовой колледжа	III квартал	приносящая доход деятельность
	Приобретение спортивного инвентаря	II квартал	приносящая доход деятельность

V. Лечебно-профилактическое обеспечение в области охраны труда

	Проведение медицинских осмотров работников	1 раз в год	субсидии на выполнение госзадания
	Своевременно пополнение мед.кабинета изделиями мед.назначения и мед.препаратами	по мере необходимости	приносящая доход деятельность
	Контроль за укомплектованностью медицинских аптек	ежеквартально	приносящая доход деятельность

VI. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	в соответствии с установленными нормами	субсидии на выполнение госзадания
	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	ежемесячно	субсидии на выполнение госзадания

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения, периодичность	Источники финансирования
2020 год			
I. Нормативно-правовое обеспечение в области охраны труда			
	Разработка (пересмотр) нормативных правовых регулирующих актов по охране труда	по мере необходимости	

II. Организационное обеспечение в области охраны труда			
	Осуществление контроля выполнения положений коллективного договора, регулирующих улучшение условий и охраны труда	каждые 6 месяцев	
	Курсовое обучение по оказанию первичной медико-санитарной помощи и/или оказание первой помощи детям и подросткам при несчастных случаях	при приеме новых работников	приносящая доход деятельность
III. Информационное обеспечение в области охраны труда, организация обучения, проверки знаний требований охраны труда работников, проведение инструктажей			
	Изучение опыта работы по охране труда в образовательных учреждениях России	в течение года	
	Обеспечение выпуска информационного бюллетеня по охране труда Министерства экономического развития Республики Коми	в течение года	
	Систематическое пополнение нормативно правовой базы по вопросам охраны труда	в течение года	приносящая доход деятельность
	Приобретение литературы, плакатов по охране труда	в течение года	приносящая доход деятельность
	Укрепление учебно-методической базы (специальной литературы, наглядных пособий и т.п.)	в течение года	приносящая доход деятельность
	Организация обучения по охране труда в учебном центре	II квартал	субсидии на выполнение госзадания
	Организация проверки знаний требований охраны труда работников	сентябрь	приносящая доход деятельность
	Проведение инструктажей	в течение года	
IV. Техническое обеспечение в области охраны труда			
	Ремонт ограждения по периметру территории колледжа	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за исправностью системы видеонаблюдения	в течение года	приносящая доход деятельность
	Замена отопительной системы в помещениях колледжа	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Замена деревянных оконных рам на стеклопакеты	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Приобретение современной оргтехники	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Приобретение отвечающих требованиям эргономики столов, кресел и т.д.	в течение года по мере финансирования	приносящая доход деятельность

	Установка в коридорах колледжа освещения с фотодатчиками	в течение года по мере финансирования	субсидии на выполнение госзадания
	Контроль за укомплектованностью медицинских аптек	ежеквартально	приносящая доход деятельность
	Контроль за целостностью фотолюминесцентной эвакуационной системы (ФЭС) и аварийного освещения	в течение года	
	Контроль за исправностью видео домофона	в течение года	
	Косметический ремонт спортзала	III квартал	субсидии на выполнение госзадания
	Косметический ремонт кухни колледжа	III квартал	субсидии на выполнение госзадания
V. Лечебно-профилактическое обеспечение в области охраны труда			
	Проведение медицинских осмотров работников	1 раз в год	субсидии на выполнение госзадания
VI. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты			
	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	в соответствии с установленными нормами	субсидии на выполнение госзадания
	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	ежемесячно	субсидии на выполнение госзадания

Изменения и дополнения в коллективный договор
государственного профессионального образовательного учреждения
«Воркутинский педагогический колледж»
на 2018-2020 годы

Внести в коллективный договор следующие изменения:

1) **Пункт 3.2.4. Раздел 3 «Оплата труда, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции:** «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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.»

2) **Пункт 2.6. Раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников»** Приложения к коллективному договору **«Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ «ВПК»** изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет: паспорт или **иной документ**, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.»

3) **Пункт 2.3.2. Раздела 2 «Установленные размеры доплат работникам колледжа»** изложить в следующей редакции:

«Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в колледж, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании – 30%;
- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием – 35%.»

4) **Раздел 6 «Условия и охрана труда»** дополнить:

«6.5.11. Оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.»

5) Приложение №2 «Список норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам» дополнить:

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	2	3	4
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт на 1,5 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт на 1,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на год
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на год
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года
		Рукавицы меховые	1 пара на 2 года
		Шапка-ушанка	1 шт на 3 года
		Жилет утепляющий с нагревательными элементами	1 шт на 2 года

От работодателя:

Директор ГПОУ «ВПК»
(должность)

_____/ Гавриш Н.И.
подпись (Ф.И.О.)

«23» июня 2018 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГПОУ «ВПК»

Специалист по кадрам
(должность)

_____/ Нестерова Т.А.
подпись (Ф.И.О.)

«23» июня 2018 г.

Принят на общем собрании
протокол № 4 от 23.06.2018г.

г.Воркута
2018г.

