

От работодателя
Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Владимирской области «Ковровский
промышленно-гуманитарный
колледж»


« 15 » 08 / 2022 г.
Н.М.Карев
М.П.

От работников
Председатель профкома ГБПОУ ВО
«Ковровский промышленно-
гуманитарный колледж» первичной
профсоюзной организации «Зид»

« 15 » 08 / 2022 г.
Л.В.Никифорова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Владимирской области
«Ковровский промышленно-гуманитарный колледж»

на 2022-2025 г.



1. Общие положения

1.1. Стороны настоящего Коллективного договора:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области «Ковровский промышленно- гуманитарный колледж» (ГБПОУ ВО «КПК»), представленное лицо в виде директора Н.М.Карева, именуемый далее «работодатель», и работники организации, именуемые далее «работники», представленные профсоюзным комитетом ГБПОУ ВО «Ковровский промышленно-гуманитарный колледж», в лице председателя профсоюзного комитета Л.В.Никифоровой, именуемой далее «профсоюз».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим в Учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот

и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями Владимирской области.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора колледжа, и работниками колледжа, от имени которых выступает Председатель первичной профсоюзной организации.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Настоящий Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на организацию в установленном 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;

- обеспечивать получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности.

- осуществлять мероприятия по прохождению периодических и первичных медицинских осмотров для работников.

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором. -- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в

порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

- предоставлять профсоюзу информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях колледжа, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития колледжа и др.; информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели.

- сотрудничать с профсоюзом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

- информировать профсоюз о разрабатываемых проектах социально-трудовых локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с профсоюзом.

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- обеспечивать участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим

Коллективным договором. Обеспечивать членство в Совете колледжа работников, не занимающих административные должности. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности колледжа.

- 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. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами

Профсоюз обязуется:

- Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и установлением совместно с работодателем системы стимулирования и поощрения лучших преподавателей и работников колледжа.

- Способствовать соблюдению работниками и работодателем Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

- Представительствовать от имени работников в органах управления колледжем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

- Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления колледжем (ст.53 Трудового кодекса РФ).

- Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников - членов профсоюза - по их заявлениям в профсоюз, в Государственной инспекции труда, в суде.

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

- Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

- Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по организации оплаты труда.

- Контролировать работников по вопросам соблюдения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий трудового договора, Правил

внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

- Добиваться обеспечения работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Соглашения по охране труда. Совместно с работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических работников.

- Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации колледжа, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

- Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников колледжа и членов их семей.

- Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст. 70 ТК).

- Информировать молодых работников о задачах профсоюза в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Работники обязуются:

- Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с положениями и решениями, принимаемыми Советом колледжа, объединяя усилия с работодателем для достижения колледжем уровня организации высокой социальной направленности.

- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка колледжа, Устав, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности иные локальные нормативные акты.

- Признавать и соблюдать права колледжа на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

- Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников колледжа (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

- Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

- Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории колледжа и в закрепленных кабинетах, на базе практического обучения и подготовки, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

- Способствовать процветанию колледжа, своим личным примером воспитывать студентов чувство гордости за свою профессию и колледж, прививать им нормы порядочности.

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

1.8. Работодатель, профсоюз и работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и настоящим Коллективным договором.

1.9. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

- Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

- Использовать систему видеонаблюдения в Учреждении, являющуюся элементом общей системы безопасности Учреждения, направленной на обеспечение безопасности организации учебно-воспитательной деятельности, поддержание дисциплины и порядка в колледже, предупреждение возникновения чрезвычайных ситуаций и объективности расследования в случаях их возникновения.

Видеокамеры могут устанавливаться в следующих зонах:

- в местах возможного проявления актов вандализма, несанкционированного проникновения посторонних лиц: по внешнему периметру зданий колледжа, внутренняя территория, въездные и входные зоны;

- в местах повышенного риска возникновения травмоопасных ситуаций: коридоры, лестничные пролеты, спортивный зал, спортивная площадка;

- в местах, предназначенных для проведения массовых культурно-развлекательных, досуговых, спортивно-массовых мероприятий;

- в местах, определенных для организации массового питания;

- в местах, требующих обеспечения сохранности личных вещей;

- в ученых кабинетах, лабораториях и мастерских для обеспечения сохранности оборудования и обеспечения безопасности образовательного процесса.

Установка видеокамер не допускается в туалетных комнатах, медицинских кабинетах, душевых комнатах и иных местах, связанных с осуществлением личных нужд работников и обучающихся.

- Повышать производительность труда за счет внедрения средств автоматизации, развивать сервисы электронного доступа для работников колледжа.

- Принимать локальные нормативные акты.

1.10. Профсоюз имеет право:

- Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации колледжа;

- введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

- Вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

- Свободно распространять информацию о своей деятельности.

- Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам колледжа.

1.11. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

- Предоставление работы согласно трудовому договору.

- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

- Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами действующего законодательства и Коллективным договором.

- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

- Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

- Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом колледжа.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора хранится у работника, другой у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или трудовых рекомендаций.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч.1 ст. 57 ТК РФ, а также оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ч.2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией при наличии соответствующих вакантных мест и штатных единиц.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. № 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» (далее - Приказ), на следующий учебный год сохраняется в установленном объеме и обеспечивается преемственность преподавания учебных курсов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в приложении Приказа.

Фактическое определение объема педагогической нагрузки на начало учебного года обуславливается результатами приемной компании колледжа, а именно количеством обучающихся, принятых на обучение по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц по образовательным программам среднего профессионального образования очной формы обучения и количеством учебных групп.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается директором колледжа с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

Установление объема учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

- 1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- 2) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- 3) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении (филиале), в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- 4) восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 5) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Изменение учебной нагрузки в перечисленных случаях осуществляется в соответствии

с трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством образования.

2.12. Условиями трудового договора определяется минимальный и максимальный объем педагогической нагрузки в учебных группах.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Установление объема педагогической нагрузки в указанном диапазоне не является изменением существенных условий трудового договора.

2.13. Прием на работу. Лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующих 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 педагогической деятельностью, к осуществлению которой в соответствии со статьей 331 ТК РФ не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинскую книжку с надлежаще оформленным допуском к работе.

2.14. В последующем (на период работы) работник обязан в течение 7 календарных дней предоставлять работодателю сведения об изменении фамилии, имени, отчества,

паспортных данных, места жительства, дополнительном профессиональном образовании и иных персональных данных, необходимых для ведения учета сведений о работнике.

2.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.17. В соответствии с требованиями действующего законодательства работники Учреждения обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Работники обязаны проходить медицинское обследование 1 раз в год в целях охраны здоровья населения, предупреждения и распространения заболеваний.

Работник, не прошедший медицинский осмотр (обследование) в установленные сроки отстраняется от работы приказом колледжа на период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для принятия такого решения. В период отстранения заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 Трудового кодекса РФ).

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя) (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

Медицинские книжки работников хранятся в Учреждении и выдаются работнику: в случае необходимости на основании заявления, в случае увольнения – в день увольнения.

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

Изменения в трудовой договор вносятся путем подписания дополнительного соглашения.

2.19. Прекращение трудового договора между работодателем и работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ с соблюдением установленного для каждого основания порядка увольнения.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и/или предоставляются сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и производится

с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от

ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Расторжение трудового договора с работником-членом Профсоюза на основании пункта 2, подпункта «б» пункта 3, пункта 5, подпункта «а» пункта 6, пункта 8, пункта 10 статьи 81, пункта 1, пункта 2 статьи 336 ТК РФ работодатель производит только по согласованию с Профсоюзом.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

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

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

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4. Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленным действующим законодательством.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями.

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в образовательной организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Сохранить денежную выплату за наличие квалификационной категории по истечению срока ее действия, но не более чем на один год педагогическим работником за один год до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, а также педагогическим работником, являющимся пенсионером по старости, в случае предоставления письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (данная льгота предоставляется один раз).

4.12. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест работников колледжа, нарушений при этом правовых гарантий работников.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюз и работников, должности которых подлежат сокращению не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых

договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае ликвидации ГБПОУ ВО «КПГК» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.3. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

5.4. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации Учреждения, работодатель предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), также лица, проработавшие в колледже свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 - летнего возраста;

- родители, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

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

5.8. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии) в Учреждении.

5.9. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших и уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

5.10. Переименование в штатном расписании той или другой должности не является сокращением штата Учреждения, если при этом трудовые обязанности работника не изменились.

5.11. В случае если изменение штатного расписания влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора с работником (например, изменение трудовых обязанностей работника по определенной должности, режима рабочего дня, рабочей недели, времени отдыха и т.п.), работодатель обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

5.12. Если работник не соглашается работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). Отказ работника от перевода на другую должность либо отсутствие у работодателя вакантных

должностей влечет прекращение с работником трудового договора на основании п. 7 ст. 77 ТК РФ. В этом случае выходное пособие выплачивается работнику в размере двухнедельного среднего заработка.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется *Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения* (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

6.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, планом работы колледжа, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная 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.

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

- Должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями и иными действующими нормативными правовыми актами и локальными нормативными правовыми актами.

6.4. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

6.5. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

6.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом колледжа по согласованию с Профсоюзом.

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

6.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.14. Работникам (кроме педагогических работников) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

6.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

6.16. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.17. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

6.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой (ст. 126 ТК РФ).

6.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с 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.

6.23. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.24. Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ
- Предоставлять работникам отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 10 дней;

- для лечения работника (ухода за больными родственниками) - до 20 дней;

Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в настоящем пункте, предоставляются по заявлению работника в случаях если Работник не находится в очередном отпуске, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы.

7. Плата и нормирование труда

7.1. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Ковровский промышленно- гуманитарный колледж».

7.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются приказом колледжа тарификационные списки.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.3. Оплата труда работников состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Ковровский промышленно- гуманитарный колледж»

7.5. В целях совершенствования оплаты труда в колледже, директор организует специальную оценку условий труда на рабочих местах, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников по согласованию с профсоюзом.

7.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.7. Выплата заработной платы работникам колледжа производится 2 раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

Заработанная плата выплачивается в безналичной форме на лицевые счета работников в кредитных организациях. Расчетные листки выдаются работникам за день до зачисления заработной платы на лицевые счета работников. Форма расчетных листков согласовывается с профсоюзом.

7.8. За работником закреплено право указать кредитную организацию по своему выбору, кроме того, он может заменить банк, в который должна быть переведена зарплата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.9. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки

начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.10. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

7.11. Работникам колледжа может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи работникам ГБПОУ ВО «КПК»:

- в связи с рождением ребенка в размере от 5000 рублей;
- в связи с регистрацией брака в размере от 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере от 5000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

7.12. Премирование работников в связи с юбилейными датами со дня рождения:

- 55-летием – для женщин, 60-ти летием для мужчин – осуществляется в размере от 5000 рублей.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, аварийная ситуация и т. д.), оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.14. Согласно ст.157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.15. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.3. Предоставляет работникам один день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с непосредственным руководителем работника.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

9.2. Проводить при приеме работников на работу, а также при переводе работников на другую работу инструктаж по охране труда.

9.3. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.4. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.5. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

9.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

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

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

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

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.13. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении работниками трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

9.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.19. Иметь в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

9.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.21. Осуществлять совместно с профсоюзом постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения педагогическими работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, выполнением соглашения по охране труда.

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

9.23. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.24. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда;
- оказывать содействие администрации Учреждения в улучшении условий труда работников.
- осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев;
- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3, 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзом.

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

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

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

11.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Профсоюз колледжа обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12. Действие договора.

Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешение споров, возникающих в процессе реализации.

12.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

12.2. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.3. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.4. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

12.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в соответствии с нормами действующего законодательства.

12.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами. По истечении срока действия Коллективного договора, стороны вправе продлить его на срок не более трех лет.

Дополнение

к пункту 5. «Рабочее время и время отдыха».

«О регулировании социально-трудовых отношениях между работодателем и работниками»

Подпункт 5.4 дополнить:

1. Исходя из положений статей 8,22,41 трудового кодекса Российской Федерации о повышенных или дополнительных гарантиях и компенсациях работникам, в связи с принятием мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель предоставляет работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), дополнительно два оплачиваемых дня отдыха.

«О сохранение уровня заработной платы»

1. Исходя из положений статей 8,22,41 трудового кодекса Российской Федерации о повышенных или дополнительных гарантиях и компенсациях работникам, в связи с принятием мер в части сохранения уровня заработной платы педагогическим работником с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока её действия в связи с продолжающейся угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и ухудшением эпидемиологической ситуации, работодатель сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, не менее чем на 6 месяцев.

Пронумеровано и прошнуровано

24 листов

Секретарь руководителя

М.В. Попова Н.В.

« 20 »

