КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОГАПОУ «ЯКОВЛЕВСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» НА 2017-2019 ГГ.

Коллективный договор утвержден на общем собрании ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж »
14 декабря 2016г. протокол № 2

Коллективный договор вступает в силу с 14 декабря 2016 г.

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области
«15» декабря 2016 года
Регистрационный номер 123
Условия, ухудшающие положение работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
Управление по труду и занятости населения Белгородской области
(подпись) С.Ф. Нерубенко (Ф.И.О.)

От работодателя:	От работников:
Директор	Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Ж.Н. Шепелева	_____ Г.И. Бабакина
«14» декабря 2016г.	«14» декабря 2016г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами 14 декабря 2016 г. и действует по 14 декабря 2019 г.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В него включаются нормативные положения, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или принимает решение по согласованию с ним:

1. Устав ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж».
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положения об оплате труда и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж».
4. Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж».
5. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности.
6. Положение о трудовых спорах.
7. Положения и др. локальные акты, утвержденные к Уставу ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж ».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации и работодателя учреждения в лице директора колледжа.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые относятся только к членам профсоюза и гарантируют их поддержку и социальную защищённость, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации, согласно ч.4 ст. 43 Трудового кодекса РФ, коллективный договор сохраняет свое действие.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Это значит, что после того, как реорганизация проведена, коллективный договор свое действие прекращает, а стороны могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трёх лет.

1.8. При смене собственника коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. По истечении этих трех месяцев стороны также могут направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трёх лет.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Выполнение договора контролируется сторонами социального партнерства, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Информация о выполнении коллективного договора предоставляется по полугодиям (конференции, заседания профкома, Управляющий совет колледжа, Общие собрания).

1.11. Стороны, заключившие договор, в своих действиях руководствуются Законодательством РФ, Трудовым Кодексом РФ, постановлениями Губернатора области, областной Думы, Областного Совета профсоюзов, президиума Обкома профсоюза, приказами Департамента образования Белгородской области, решениями Управляющего совета колледжа, направленными на социальную защиту работников отрасли.

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

1.13. 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, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством РФ, отраслевым тарифным соглашением, иными соглашениями, настоящим коллективным договором и соглашением сторон.

Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленные трудовым договором. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ), один экземпляр находится у работодателя, другой – у работника.

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

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается с заместителями директора после прохождения процедуры согласования с департаментом образования и департаментом внутренней и кадровой политики области, с главным бухгалтером согласование осуществляет департамент образования. Срочный трудовой договор с остальными работниками может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – шести месяцев.

2.6. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением об образовательном учреждении СПО.

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

Учебная нагрузка устанавливается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение – основное место работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком;

- восстановления на работе преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

В указанных случаях подпункта «б» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. 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.

2.12. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и

здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в п.2, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

III. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель и профсоюз договорились:

3.1. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда (Приложение № 2).

3.2. Минимальная заработная плата устанавливается в размере 8046 рублей, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством

3.3 Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.4 Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о стимулировании (Приложение № 3).

3.5 За каждый час работы в ночную смену 35% тарифной ставки (оклада).

3.6 Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7 Размеры доплат при совмещении профессии (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

3.8 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.9 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.10 Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.11 Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца

- аванс 20 числа текущего месяца
- окончательный расчет за месяц 5 числа следующего месяца.

3.12 Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в не денежной форме (не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы).

3.13 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 (ст. 142 ТК РФ).

3.15 Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.16. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда.

3.17 .Схема формирования заработной платы конкретного преподавателя и сотрудника колледжа следующая:

- тарифный оклад;
- гарантированные и компенсирующие доплаты;
- надбавки стимулирующего характера;
- доплаты, надбавки за совмещение должностей (профессий) и увеличение объема выполняемых работ (при наличии средств);
- премии за особые профессиональные достижения;
- почасовая оплата при замещении отсутствующего работника;
- оплата труда за работу по совместительству;
- оплата за дополнительную работу по договору подряда.

3.18. Фонд заработной платы (ФОТ) распределяется между структурными подразделениями следующим образом.

3.19.ФОТ преподавательского состава (ПС) определяется, исходя из численности ПС, рассчитанной на основе общего объема педагогической

нагрузки и принимаемой средней нагрузки ПС на данный учебный год по колледжу.

3.20.ФОТ учебно - вспомогательного персонала, а так же отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу колледжа, на основе утвержденного директором штатного расписания и схемы должностных окладов.

3.21.ФОТ административно - управленческого аппарата определяется на основе утвержденного штатного расписания и схем должностных окладов.

3.22. Должностные оклады преподавательского (ПС) состава - это расчетная стоимость оплаты труда преподавателя, зависящая от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества часов по учебному плану в каждой группе, количества студентов в группе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию преподавателя и повышающих коэффициентов. Оплата труда не педагогических работников производится постановлениями Правительства Белгородской обл. №159-ПП от 23.06.08.

Плановый размер аванса устанавливается из расчёта не менее 40% заработной платы.

Отпускные выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

3.23.Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются Управляющим советом в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, по согласованию с Профкомом, и закреплены в Положении «Надбавки», устанавливаемые за счет средств ФОТ оформляются приказами директора.

Директор устанавливает надбавки (в том числе персональные) руководителям структурных подразделений, непосредственно ему подчиненных (заместители директора, заведующие отделениями, руководители структурных подразделений, специалисты), а также другим категориям работающих - за выполнение прямых заданий директора.

По остальным категориям работающих, надбавки устанавливаются директором по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и по согласованию с органами общественного самоуправления.

Надбавки за выполнение особо сложных и дополнительных работ и административно-организационных функций, устанавливаются на срок осуществления функций, при условии их качественного выполнения.

3.24.Доплаты компенсационного характера производятся по результатам проведении специальной оценки условий труда(выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда,не соответствие

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест.

3.25. Стороны считают, что экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться:

-на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, студентов, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и студентов;

-на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный и текущий ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

3.26. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере. Надбавки, устанавливаемые за счет средств ФОТ, оформляются приказами директора. Директор устанавливает надбавки (в том числе персональные) руководителям структурных подразделений, непосредственно ему подчиненных (заместители директора, заведующие отделениями, руководители структурных подразделений, специалисты), а также другим категориям работающих - за выполнение прямых заданий директора.

По остальным категориям работающих, надбавки устанавливаются директором по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

Надбавки за выполнение особо сложных и дополнительных работ и административно-организационных функций, устанавливаются на срок осуществления функций, при условии их качественного выполнения.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны согласились в том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников регулируется Уставом ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж», правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ). Недельная нагрузка преподавателя ограничивается верхним пределом двух недельных ставок, т.е. 36 часами.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников колледжа регулируется расписанием учебных занятий, которое согласовывается с профкомом, и годовым календарным графиком учебного процесса. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительного перерыва между занятиями без согласования с работником.

4.3. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация привлекает их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.5. Во время каникул учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.6. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей шестидневной недели с одним выходным днем для административного, преподавательского состава, пятидневной недели с двумя выходными днями для учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.7. Преподавателям, по возможности, при нагрузке 360 часов в семестр и менее предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, кроме работников вахты и по приказу директора. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя. За работу в выходные или праздничные дни предоставляется отгул или оплата в двойном размере.

4.9. Рабочее время для инвалидов I и II групп при пятидневной рабочей неделе устанавливается 35 часов с двумя выходными днями.

4.10. Сверхурочные работы выполняются с письменного согласия работника.

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

Без письменного согласия работника сверхурочные работы выполняются:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве 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.

4.11. Работникам ежегодно предоставляются отпуска продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава и 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; два дополнительных дня к отпуску инвалидам, до 12 календарных дней дополнительных фельдшеру и работникам библиотеки.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в колледже. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.14. Педагогические работники колледжа не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются работодателем.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что администрация:

5.1. Обеспечивает полную и стабильную занятость работающих.

5.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.3. Организует в учреждении общественное питание.

5.4. Создает условия, необходимые для прохождения обязательного периодического медицинского обследования в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами.

5.5.Регулярно и своевременно пополняет фонд библиотеки методической и учебной литературой, необходимой для работы преподавателей.

5.6. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

-при направлении в служебные командировки;

-при исполнении государственных или общественных обязанностей;

-при совмещении работы с обучением;

-при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

5.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.8. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники колледжа предоставляет право на свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний студентов.

5.9. Профсоюзная организация совместно с работодателем проводит разъяснительную работу среди работников об основных положениях Федерального Закона Российской Федерации от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений» и в последующих редакциях (от 27июля 2010 года № 227-ФЗ; от 11июля 2011 года № 200-ФЗ; от 28 июля 2012 года № 133-ФЗ). Рассматривают вопросы об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счет средств страхователя.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить 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). Для реализации этого права совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать ежегодную проверку знаний работников по охране труда.

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

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

6.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа 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).

6.1.7. Производить компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.1.8. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке здания, учебных кабинетов и мастерских.

6.1.9. Соблюдать в зимний период тепловой режим в здании, учебных кабинетах и мастерских колледжа не ниже 18°С (ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (СанПиН 2.2.4 548-96).

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°С и ниже в помещении занятия прекращаются.

6.1.10. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

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

6.1.12. 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.

6.1.13. Своевременно проводить обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.14. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.15 Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.1.16. Разработать и утвердить вводные инструктажи, инструкции по охране труд на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

6.1.18. Осуществлять совместно с профкомом (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.19. 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.

6.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.21. 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.

6.1.22. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты.

6.1.23. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.25. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.26. Создавать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Каждый работник в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.6. Повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения Работодателя;

6.7. Работник в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию 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, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.8. Профком колледжа обязуется:

6.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.8.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.8.3. Контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

6.8.4. Участвовать в аттестации рабочих мест;

6.8.5. Участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

6.8.6. Избирать уполномоченных по охране труда.

6.8.7. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.8.8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками колледжа.

6.8.9. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.8.10. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.8.11. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

6.8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.8.13.. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.9. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях университета соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.10. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в ОГАПОУ «Яковлевский педагогический колледж», требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

VII.ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ

работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывание его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня ее совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.5. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство, достижения в работе администрация совместно с профкомом может применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценными подарками;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к награждению благодарностями и грамотами Управления образования администрации Яковлевского района, Главой администрации Яковлевского района, Департамента образования Белгородской области, Департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области, Губернатора Белгородской области, Министерства образования и науки РФ,;
- предоставление к значку Отличника народного просвещения, званию Почетного работника среднего профессионального образования РФ.

VIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. Запрещается применение труда женщин с вредными или опасными условиями труда согласно перечня тяжелых работ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162.

8.2. Согласно ст. 259 ТК РФ запрещается:

-направление беременных женщин в служебные командировки,

-привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни.

8.3. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

8.4. Женщины, вставшие на учет в медицинские учреждения в первые двенадцать недель беременности, могут получить единовременное пособие (ст.9-10 закон №81-ФЗ от 19.05.1995г.)

8.5. По случаю рождения ребенка выплачивается единовременное пособие в размере на основании Постановления Правительства Российской Федерации «Положение о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» от 30.12.06 №865, вступившем в силу с 01.01.07.

8.6. Женщине предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по ее желанию перед отпуском по беременности и родам или после него (ст.260 ТК РФ).

8.7. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается ежемесячное компенсационное пособие в объеме 40 процентов от среднего месячного заработка, для расчета которого используется период за последние два года работы предшествующих месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком в установленном Федеральным законом № 255 от 29.12.2006 года; в ред.13-ФЗ от 09.02.09г.; 213-ФЗ от24.07.09.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились в том, что:

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

9.2. Преподаватели и сотрудники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация планирует повышение квалификации работников не реже, чем один раз в три года, согласно ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.47, п.2, ч.5) и прохождение педагогической стажировки один раз в год. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

9.3.1. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять лет. Работники имеют право на прохождение аттестации на первую и высшую квалификационные

тегории; систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (ст. 49 ФЗ «Об образовании в РФ».

9.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.3.3. 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 (ст. 187 ТК РФ).

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, аспирантуре, докторантуре в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

9.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

X. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

10.1. В письменной форме уведомлять профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

10.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

10.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1. ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители , воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям системы Министерства образования РФ, областным отраслевым соглашением и иными соглашениями, Уставом Профсоюза, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

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

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным

договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

11.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатно перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135ТКРФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101ТКРФ);

- 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 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).

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

12.1.Содействовать реализации настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного Соглашения по учреждениям системы Министерства образования РФ, иных соглашений.

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
Обеспечивать членом профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.5. Осуществлять контроль, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.8. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Обком профсоюза работников образования и науки.

12.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.10. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

12.12. Осуществлять контроль, за соблюдением порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

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

12.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу в учреждении.

12.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились в том, что:

13.1. Работодатель направляет коллективные договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.4. 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 - забастовку.

13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.