

Министерство культуры Кировской области

Кировское областное государственное профессиональное образовательное
бюджетное учреждение «Кировский колледж музыкального искусства
им. И.В. Казенина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор КОГПОБУ «ККМИ им. И.В.
Казенина»


«25 января» /В.Ю. Князев
2023г.

Одобрено

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «25 января» 2023г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации КОГПОБУ «ККМИ им. И.В.
Казенина»


«25 января» /Т.В. Николаева
2023г.

г. Киров
2023г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
1.1. Основные понятия	4
1.2. Стороны и статус Коллективного договора.....	4
1.3. Предмет договора.....	4
1.4. Обязательность выполнения договора.....	5
1.5. Срок действия договора.....	5
1.6. Условия заключения договора, внесения изменений и дополнений.....	5
1.7. Контроль за выполнением договора.....	6
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6
2.1. Трудовой договор.....	6
2.2. Прием на работу.....	7
2.3 Увольнение.....	7
2.4. Сокращение численности или штата работников.....	8
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	8
3.1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки преподавательского состава (ПС).....	8
3.2. Нормы рабочего времени работников колледжа	9
3.3. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни.....	10
4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
4.1. Перерывы для отдыха и питания.....	11
4.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска.....	12
4.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска.....	13
4.4. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.....	13
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	14
5.1. Общие требования.....	14
5.2. Сроки оплаты труда.....	15
5.3. Организация оплаты труда.....	15
5.4. Оплата труда при замене отсутствующего работника.....	15
5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогических работников за классное руководство (кураторство) в учебных группах.....	16
5.6. Отпускные.....	16
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	17
6.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации.....	17
6.2. Повышение квалификации ПС.....	17
6.3. Порядок повышения квалификации административно-управленческого персонала.....	18
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	18
7.1. Обязанности работодателя в области охраны труда.....	18
7.2. Обязанности Профсоюза в области охраны труда.....	21
7.3. Обязанности работника в области охраны труда.....	21
7.4. Требования к помещениям колледжа.....	21
7.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях,	

отклоняющихся от нормальных.....	22
7.6. Противопожарные мероприятия.....	22
7.7. Порядок использования библиотеки.....	23
8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.....	23
8.1. Условия труда женщин.....	23
8.2. Условия труда молодежи.....	23
8.3. Особенности осуществления педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в учебных группах колледжа.....	23
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	24
9.1. Культурно-массовая работа.....	24
9.2. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.....	24
9.3. Работа с ветеранами.....	24
9.4. Социальные гарантии работников при увольнении.....	25
9.5. Другие социальные гарантии и обязательства работодателя.....	25
10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	25
10.1. Взаимодействие работодателя и Профсоюзной организации.....	25
10.2. Гарантии профсоюзной деятельности.....	26
10.3. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.....	26
10.4 Документы колледжа, при принятии которых требуется согласование с Профсоюзом.....	28
11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА.....	28
11.1. Обязательства Профкома.....	28
11.2. Обязательства работников.....	29
11.3. Обязательства Администрации колледжа.....	29
12. ЖАЛОБЫ.....	30
13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	31

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные понятия

Работодатель – Кировское областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение «Кировский колледж музыкального искусства имени И.В. Казенина» (далее – колледж, организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Администрация – должностные лица, осуществляющие функции по управлению колледжем в соответствии с должностными обязанностями. В состав Администрации входят: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений колледжа.

Профсоюз – первичная профсоюзная организация работников колледжа.

Профком, профсоюзный комитет – комитет первичной профсоюзной организации работников колледжа.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в колледже, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в колледже и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-41 Трудового кодекса Российской Федерации

Странами Договора являются:

Кировское областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение «Кировский колледж музыкального искусства имени И.В. Казенина», именуемое далее «работодатель», в лице директора Князева Василия Юрьевича, действующего на основании Устава, и работники, именуемые в дальнейшем «работники», в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации колледжа Николаевой Татьяны Викторовны, действующей на основании Решения профсоюзного собрания № 3 от 17.02.2010г. (Протокол № 3 от 17.02.2010г.), а при совместном упоминании именуемые «стороны».

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

Работодатель признает профсоюзную организацию колледжа в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников колледжа, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством РФ.

Настоящий договор является правовым актом, регулирующим трудовые отношения между работодателем и работником. Является подтверждающим документом в случае возникновения трудовых споров или проверок контролирующими органами.

Коллективный договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации (далее - РФ), Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ), Конвенций Международной организации труда (далее - МОТ), Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Предмет договора

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

Стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа колледжа.

1.4. Обязательность выполнения договора

Все условия договора являются обязательными для подписавших его сторон. Любые изменения и дополнения в договор возможны только по взаимному согласию сторон. Ни одна из сторон договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Срок действия договора (ст. 43 ТК РФ)

Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

В течение семи дней со дня подписания договора работодатель должен направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. При этом договор вступает в силу независимо от факта уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.6. Условия заключения договора, внесения изменений и дополнений

Настоящий договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

Договор не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ и утверждается на собрании трудового коллектива.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами РФ.

1.7. Контроль за выполнением договора

Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым и региональным соглашениями, данным договором.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр подписанныго трудового договора выдается работнику на руки.

В условиях трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 74 и 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Помимо заключения трудового договора по основной работе с работником может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой как по месту основной работы, так и в других учреждениях. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ.

2.2. Прием на работу

При приеме на работу, работодатель заключает с работником трудовой договор в соответствии с ТК РФ, знакомит работника с настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в трудовом договоре или соответствующем журнале.

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию колледжа.

Выпускники высших и средних профессиональных образовательных учреждений, поступившие на работу в колледж по указанной в документе об образовании специальности, имеют право на получение единовременной денежной выплаты в размере пяти установленных им должностных окладов один раз в год в течение первых двух лет работы в колледже. (Закон Кировской области «О культуре» № 395-ЗО от 28.12.2005г.)

2.3. Увольнение

Увольнение (прекращение трудового договора) между работодателем и работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ст. 79 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

При неудовлетворительном результате испытания Администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшего испытание.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости работнику выплачивается единовременная денежная выплата в размере двух должностных окладов (Закон Кировской области «О культуре» № 395-ЗО от 28.12.2005г.)

2.4. Сокращение численности или штата работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест работников колледжа.

Стороны настоящего договора в рамках своих полномочий и возможностей осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников, принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180, 261 Трудового Кодекса РФ;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

Критерием массового высвобождения работников считается увольнение одновременно в течение 30 календарных дней количества работников равных 5% от общей численности работников колледжа.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно быть направлено также в службу занятости населения.

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

В случае увольнения работников в связи с ликвидацией, реорганизацией колледжа, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, по его заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

При увеличении размера оплаты труда работников в целом по колледжу в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

3.1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки преподавательского состава (ПС)

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю при шестидневной и пятидневной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу (методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга и т.д.), предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается 720 часов в год:

- преподавателям колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх утвержденной по уважительной причине (замена заболевшего преподавателя, стажировка и др.), оплачиваются на условиях почасовой оплаты.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- 36 часов в неделю:

- воспитателям
- педагогам – организаторам
- методистам

- 24 часа в неделю:

- концертмейстерам
• 18 часов в неделю:

- преподавателям Детской музыкальной школы колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным программам.

3.2. Нормы рабочего времени работников колледжа

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Шестидневная рабочая неделя устанавливается для следующих работников колледжа:

- воспитателей;
- педагогов - организаторов;
- концертмейстеров;
- преподавателей;
- библиотекаря;
- механика по обслуживанию звуковой техники;
- дворника;
- гардеробщика;
- уборщика служебных помещений.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику установлена для:

- вахтера;
- дежурного по общежитию.

Для директора колледжа устанавливается ненормированный рабочий день.

3.3. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

3) 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель, администрация подразделения не имеют права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

Время предоставляемых перерывов определяется правилами внутреннего распорядка.

4.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Колледжа имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отпуск преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период, за некоторым исключением (отпуск при выделении санаторно-курортной путевки).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), на основании результатов специальной оценки условий труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ);
- всем работникам колледжа, за исключением педагогических работников, продолжительностью 14 календарных дней (ст. 8 Закона Кировской области «О культуре»).

4.4. Дополнительные отпуска 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, 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 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается. Суммирование двух и более дополнительных отпусков не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Общие требования

Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

и устанавливается настоящим договором, Положением об оплате труда работников колледжа, условиями трудового договора в соответствии с трудовым законодательством РФ, с постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008г. №154/468 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», с Примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Кировской области (утв. приказом министра культуры Кировской области от 11.09.2015 № 132) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, Положением об оплате труда работников колледжа.

Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 ТК РФ).

В расчет заработной платы включаются все виды предусмотренных законодательством РФ льгот, компенсаций, в том числе компенсация за приобретение книгоиздательской продукции.

Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, которые определяются учредителем, в соответствии с законодательством РФ.

Оплата труда осуществляется в обусловленной в Трудовом договоре форме с обязательным письменным уведомлением (расчетный листок) работника о составных частях зарплаты,

причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.2. Сроки оплаты труда

Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Сроки выплаты заработной платы: заработка плата за первую половину текущего месяца выплачивается 26 числа этого месяца, заработка плата за вторую половину месяца выплачивается 12 числа следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизованных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

Информация о причинах задержки и перенесении срока выплаты заработной платы сообщается Администрацией работникам в виде письменного объявления с указанием причин задержки.

5.3. Организация оплаты труда

Выплата заработной платы работнику производится в российских рублях в денежной форме путем перечисления на счет работника в банке.

За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

5.4. Оплата труда при замене отсутствующего работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата, в размере,

установленном соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогических работников за классное руководство (кураторство) в учебных группах

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах колледжа выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей, которое является составной частью заработной платы педагогического работника и в связи с этим оно:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы;
- учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- учитывается при исчислении пособий при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для педагогических работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

5.6. Отпускные

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала. Основанием для этого является график отпусков работников и приказ о предоставлении отпуска работнику.

Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчеты.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации.

Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством РФ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

-работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа;

- работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании» и ч. 2 ст. 196 ТК РФ);

- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств бюджета субъекта РФ, а также внебюджетных средств;

- 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, согласно бюджетных ассигнований на текущий год (ст. 187 ТК РФ), а также за счет внебюджетных средств;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ и действующим законодательством РФ;

- организовать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основании Положения об Аттестационной комиссии колледжа.

6.2. Повышение квалификации ПС

Администрация колледжа:

- обеспечивает обязательное повышение квалификации преподавателей не реже одного раза в 3 года и направляет их на факультеты повышения квалификации преподавателей, в институты по переподготовке и повышению квалификации преподавателей, в центры переподготовки и повышения квалификации преподавателей, а также на стажировку в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в соответствии с планами повышения квалификации преподавательского состава;

-преподаватели, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период повышения квалификации или стажировки от учебной нагрузки.

6.3. Порядок повышения квалификации административно-управленческого персонала

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению работодателя.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности работодателя в области охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смыкающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2. Обязанности Профсоюза в области охраны труда

Профсоюз осуществляет:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль за выполнением требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников колледжа (ст. 370 ТК РФ)

7.3. Обязанности работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Требования к помещениям колледжа

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений колледжа для безопасного их использования работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;
- режим полного запрета курения в колледже;
- работу гардероба в холодное время года;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях колледжа, подготовленных к зиме.

Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом семестра осматриваются инженером по охране труда и технике безопасности.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник колледжа реализует свои обязанности по трудовому договору. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией, по специальной оценке, условий труда работников.

Рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости).

7.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, отдел охраны труда. В случае приостановки работ, отделом охраны труда или комиссией по охране труда составляется акт, который передается в Администрацию колледжа и Профсоюзный комитет.

Работу не прекращают сотрудники колледжа, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в колледже осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях колледжа:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

7.6. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты колледжа средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях колледжа вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

7.7. Порядок использования библиотеки

Работники колледжа имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых библиотекой колледжа:

- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогом;
- получение полной информацию о составе фонда через систему каталогов, картотек и другие формы библиотечного информирования;
- продление срока пользования библиотечным фондом;
- получение консультационной помощи в самостоятельном поиске и выборе источников информации;

Работники колледжа обязаны соблюдать правила пользования библиотекой.

8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

8.1. Условия труда женщин

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Для женщин закреплены следующие права и гарантии:

- перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ);
- отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
- отпуска по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ);

- перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ);
- гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);
- гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260 ТК РФ)

8.2. Условия труда молодежи

Для работников, обучающихся без отрыва от производства, по их заявлению, работодатель может устанавливать индивидуальные режимы труда продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, применение гибких графиков и др.) на рабочих местах, где производственные условия допускают такую возможность.

8.3. Особенности осуществления педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в учебных группах колледжа

Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761.

Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую "ежемесячное денежное вознаграждение", относятся к выплатам компенсационного характера.

Особенности осуществления педагогическим работником классного руководства (кураторства):

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Культурно-массовая работа

Работодатель и Профсоюзный комитет, при наличии внебюджетных средств, выделяют необходимые денежные и материальные средства для организации культурно-массовой работы.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профкома, иных общественных организаций колледжа по их письменным заявкам.

Профком, работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

9.2. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

Работодатель и Профсоюзный комитет, при наличии внебюджетных средств, выделяют денежные и материальные средства для организации спортивной и физкультурно-оздоровительной работы.

Для проведения оздоровительной работы среди работников работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения колледжа (спортивные залы). Предоставляется также спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий колледжа, отделений, подразделений.

9.3. Работа с ветеранами

Ветераном труда является работник, попадающий под определение ветеран труда в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, в соответствии с законодательством.

Ветераном труда колледжа является работник, имеющий непрерывный стаж педагогической или производственной деятельности в колледже не менее 25 лет.

Работодатель поощряет приказами, грамотами, денежными вознаграждениями работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей подразделений, совместно с Профсоюзным комитетом организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров колледжа.

9.4. Социальные гарантии работников при увольнении

При расторжении трудового договора работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Работнику выплачивается единовременная денежная выплата в размере двух должностных окладов при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости.

9.5. Другие социальные гарантии и обязательства работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить пропускной режим в учебных корпусах колледжа;
- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 86 – ст. 90 ТК РФ;
- обеспечить право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

10. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель и профсоюз основываются на понимании, что совместная деятельность направлена на всемерное улучшение социального положения коллектива и деятельности колледжа в целом, на укрепление его авторитета, как центра образования и культуры.

Взаимоотношения строятся на основе действующего законодательства, Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка.

10.1. Взаимодействие работодателя и Профсоюзной организации.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности колледжа;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-трудовым вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантит профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации колледжа.

Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести переговоры от имени работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных, установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим договором, случаях.

Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-трудовым вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания в общежитии работников и обучающихся.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия работодателя и Профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

10.2. Гарантии профсоюзной деятельности

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст. ст. 24-28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим договором 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.

Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- отдельное отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации; не допускается перемещение Профкома из одного помещения в другое без его согласия;
- мебель, необходимый инвентарь;
- залы и аудитории по заявке;
- автотранспорт по заявке Профкома;
- размножение информационных материалов (по заявке).
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах)

Работодатель (через бухгалтерию колледжа):

- обеспечивает ежемесячное 100% бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации 1 (одного) % членских Профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений; перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме одновременно с перечислением банком средств на заработную плату;
- по требованию Профкома предоставляет в Профком информацию об удержании с работников и перечислении в профсоюзную организацию членских взносов.

Работодатель обеспечивает получение Профкомом документов вышестоящих организаций, касающихся социально-трудовых интересов работников колледжа и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-трудового положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует профком о проведении указанных заседаний.

10.3. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации, в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решений или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя первичной профсоюзной организации, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

10.4. Документы колледжа, при принятии которых требуется согласование с Профсоюзом

Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав работников.

Обязательное согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных нормативных актов колледжа:

- Положение об оплате труда работников колледжа;
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- другие локальные акты колледжа, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав работников.

Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профкома, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- 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;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять в вышестоящие органы заявления о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора;

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием Профкома;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Профсоюзный комитет в период действия настоящего договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских или республиканских акций, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

В случае невыполнения или несвоевременного выполнения работодателем условий настоящего договора Профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к работодателю с требованием выполнения условий настоящего договора;
- обращение в соответствующие вышестоящие органы власти о нарушении условий настоящего договора и принятию мер по их выполнению;
- инициирование и проведение собраний и других, не запрещенных законом действий.

Проведение любого рода действий, должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства РФ и уведомления Администрации колледжа.

11.2. Обязательства работников

Работники обязуются:

- соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка колледжа, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба колледжу;
- экономно расходовать материальные ресурсы колледжа;
- своим личным примером, путем проведения работы в учебных группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной колледж, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в колледже правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством РФ;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения;
- участвовать в организуемых работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории колледжа;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений.

11.3. Обязательства Администрации колледжа

Администрация колледжа обязуется:

- соблюдать Конституцию РФ, законодательство РФ, положения Коллективного договора, локальные нормативные акты колледжа, условия трудовых договоров;
- принимать все возможные меры для развития колледжа в целом, повышение его престижа, рейтинга;
- ежегодно информировать работников о результатах деятельности работодателя;
- сохранять и развивать кадровый потенциал колледжа;
- обеспечить персонифицированный учет в системе пенсионного обеспечения и полноту отчислений в пенсионный фонд;
- знакомить с настоящим договором, другими локальными правовыми актами колледжа всех работников колледжа, а также вновь поступающих работников до подписания трудового договора.
- издавать приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим договором и учетом мнения профсоюзного органа работников, в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим договором.

12. ЖАЛОБЫ

Для разрешения конфликтных ситуаций и обеспечения своих прав работник колледжа, согласно ТК РФ, по своему усмотрению вправе обратиться с обжалованием решений и действий Администрации, нарушающей его права, непосредственно в суд или в вышестоящий по подчиненности орган, или к должностному лицу, или в профсоюзную организацию (для членов профсоюза).

Жалоба на имя директора или заместителя директора подается в канцелярию колледжа. Зарегистрированную жалобу администрация обязана рассмотреть в месячный срок. Результаты рассмотрения сообщаются заявителю письменно. В случае если ответа на жалобу не последовало или он не удовлетворил заявителя, то он может обратиться в комиссию по трудовым спорам (далее – комиссия).

Комиссия создается в случае возникновения разногласий между работником и администрацией.

Работник может обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня нарушения права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ)

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Жалоба может быть подана как самим работником, так и уполномоченным по его просьбе представителем.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае второй неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих Профком, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Комиссия принимает решение тайным голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Комиссия обязана в десятидневный срок рассмотреть трудовой спор и принять решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копии этого решения вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ и (или) данным договором.

Профсоюзный комитет принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива работников колледжа, так и каждого члена коллектива в отдельности.

Профсоюзный комитет и все работники колледжа обязаны соблюдать данный договор.

Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего договора (в части, относящейся к работодателю).

Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых администрацией, по выполнению положений настоящего договора, через профсоюзную организацию обеспечить текущий контроль выполнения условий договора в интересах членов профсоюза и всех работников колледжа.

Профком обязуется регулярно (не менее 2-х раз в год) информировать коллектив работников колледжа о выполнении положений настоящего договора и принятых мерах, в случае их невыполнения.

В случае вынесения решения о невыполнении договора профкомом могут быть приняты любые законные действия, включая обращение в суд и проведение забастовки.

При условии соблюдения статей договора профсоюз не имеет права на объявление забастовки.

Администрация и профсоюзный комитет при выполнении настоящего договора способствуют поддержанию сотрудничества между администрацией и коллективом работников.

Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в переговорах.