

Директору

От работодателя:

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Средний специальный музыкальный колледж



Р.Р. Сагитов
24.09.2021г

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Средний специальный музыкальный колледж

Г.Р. Сафуанова
24.09.2021г

М.П.

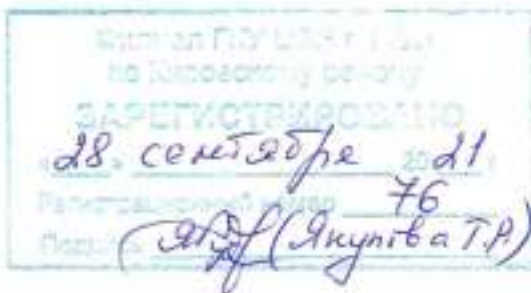
Коллективный договор

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан
Средний специальный музыкальный колледж
на 2021 - 2024 годы

Сагитов
Ришат
Рафкатович
Подписано цифровой
подписью: Сагитов
Ришат Рафкатович
Дата: 2022.02.09
09:42:05 +05'00'

Утвержден на общем собрании коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан Средний специальный музыкальный колледж «30» августа 2021 г.

Протокол № 1 от «30» августа 2021 г.



Уфа, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
5. Организация труда. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и стимулирование труда.
7. Обязательства сторон по решению социальных вопросов.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Обязанности сторон по обеспечению совместной деятельности.
10. Контроль за выполнением Коллективного договора.
11. Ответственность сторон.
12. Действие Коллективного договора.
13. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Башкортостан Средний специальный музыкальный колледж (далее - Колледж).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя руководителя Колледжа;

работники колледжа, в лице их представителя – председателя профкома.

Подписывается настоящий договор руководителем Колледжа и председателем профкома.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.6. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирования трудовых отношений в колледже.

Договор признаёт исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения договора с руководителем колледжа.

1.9. При реорганизации или ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в качестве приложения в порядке, установленном для принятия Коллективного договора.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении колледжем в соответствии с Уставом колледжа:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по её совершенствованию;

- включение представителей профсоюзного комитета в выборный орган колледжа – Совет колледжа, комиссию по социальному страхованию, комиссию по индивидуальным трудовым спорам;

- участие представителей профсоюзного комитета в комиссии по охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев и др.

1.16. Работодатель согласовывает с профкомом положения и мероприятия по вопросам установления условий и норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, графика отпусков, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными, республиканскими, законодательными нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными соглашениями (РФ, РБ), настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с вновь принимаемым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Не допускается перевод работников на срочный трудовой договор без его письменного согласия.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Директор колледжа в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профсоюзный комитет об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную (вакантную) имеющуюся в колледже работу в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующими нормативами исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором колледжа по представлению заместителя директора по учебной работе на основании предварительного плана распределения учебной нагрузки предметно – цикловыми комиссиями. Учебная нагрузка согласовывается с профсоюзным комитетом.

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

2.8. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, в связи с отчислением учащихся (студентов).

О сокращении учебной нагрузки преподаватель предупреждается за два месяца до начала учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.9. При тарификации преподаватели получают гарантированную ставку (720 часов) по своему предмету при наличии учебной нагрузки.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений и другим работникам колледжа директором колледжа может быть установлена учебная нагрузка в размере не более ставки.

2.10. Неполная учебная нагрузка устанавливается с письменного согласия работника.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.12. Изменение учебной нагрузки допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением учебного плана, изменением количества учебных групп или количества обучающихся.

2.13. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

2.14. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, WhatsApp.

2.15. Работодатель выплачивает компенсационные выплаты, работникам применяющие при работе свои личные устройства.

Работодатель обязуется:

2.16. добиваться стабильной деятельности образовательной организации, повышения дисциплины труда, уровня оплаты труда работников, их профессионализма;

повседневно создавать условия труда, исключая производственный травматизм.

Работники колледжа обязуются:

2.17. добросовестно исполнять свои должностные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации;

повышать свой профессиональный уровень,

в своей деятельности руководствоваться Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа;

владеть и применять в практической деятельности новые методы, приёмы и средства обучения, обеспечивающие вариативность образовательного процесса, основные методы формирования и развития познавательной и коммуникативной культуры обучающихся;

содействовать становлению и поддержанию в коллективе нормального морально-психологического климата;

бережно относиться к имуществу колледжа;

соблюдать правила пожарной, технической, санитарной безопасности.

Стороны договорились:

2.18. Расторжение трудового договора осуществлять на основе ТК РФ ст. 77 - 84 (глава 13. Прекращение трудового договора).

Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными частями ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ), а именно:

п. 2: сокращение численности или штата работников организации;

п. 3: несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

п. 5: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Работодатель обязуется:

2.19. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

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

Стороны договорились, что:

3.2. преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

3.3. Сотрудникам, которые устроятся в ГБПОУ после 31 декабря 2020 года и для них это будет первое место работы, работодатель заводит электронную трудовую книжку (по заявлению работника возможен бумажный вариант).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны договорились:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить повышение квалификации административно-управленческого персонала не реже чем один раз в пять лет, а педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, возмещать расходы (по проезду, проживанию).

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

Распространить эти гарантии на работников, получающих второе профессиональное образование по направлению колледжа в случае производственной необходимости в рамках профессиональной подготовки, переподготовки.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), Уставом колледжа, трудовым договором, планом работы колледжа, а также учебным расписанием. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать количество часов, за которые ему выплачивается тарифная ставка.

5.2. При распределении учебной нагрузки сохраняется преемственность групп, объем нагрузки.

5.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

5.4. Для работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для преподавателей учебная нагрузка не может превышать 36 часов в неделю (1440 часов в год).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен в качестве компенсации дополнительный день отдыха.

5.8. Привлечение работников колледжа к работе, не предусмотренной Уставом колледжа, ПВТР, должностными обязанностями, допускается только с согласия работника и по письменному распоряжению директора с дополнительной оплатой.

5.9. Составлять и утверждать график отпусков для работников за две недели до истечения календарного года (15 декабря) по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. Минимальный отпуск устанавливается для работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа - 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

Работникам библиотеки предоставляется до 12 дополнительных календарных дней оплачиваемого отпуска по итогам работы за год.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- а) в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- б) для прохода детей в армию – до 3 дней;
- в) в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- г) на похороны близких родственников – до 3 дней.
- д) отсутствие больничного листа в течении года – 3 дня.

5.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в отдельных случаях по письменному заявлению работника в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.13. Предоставлять длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы педагогическим работникам по их заявлению при наличии непрерывного педагогического стажа 10 лет.

5.14. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

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

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставлять:

- главному бухгалтеру - до 5 дней;
- работникам бухгалтерии по представлению главного бухгалтера - до 5 дней;
- инженеру по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям – до 5 дней;
- начальнику отдела кадров – до 5 дней;
- заместителю директора по общим вопросам – до 5 дней.

6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников колледжа определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Колледжа и работников. Выплачивать заработную плату работникам колледжа дважды в месяц – 5 и 20 числа.

6.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работника колледжа включает:

должностные оклады по должностям руководителя и его заместителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.3. **Должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

6.4. **К выплатам компенсационного характера** относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на ра-

ботах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов – не менее 20 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

6.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, производятся на основании **Положения** об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Республики Башкортостан Средний специальный музыкальный колледж.

Колледжем предусматриваются средства в размере 10% от фонда оплаты труда на установление работникам выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда по согласованию с администрацией Колледжа.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора колледжа.

Основными критериями установления размера иных стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в том числе особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

Основными критериями снижения размера иных стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, несоблюдение законодательства по охране труда, неисполнение служебных обязанностей, нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации и др.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

поощрения за выполненную работу (премиальные).

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты и максимальным размером не ограничивается.

Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20

от 10 до 15 лет - 0,25

от 15 до 20 лет - 0,35.

Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам колледжа:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя – в размере:

0,5- водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е»);

0,25-водителям, имеющим 2 класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы устанавливаются:

Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1. Высшая квалификационная категория	0,55
2. Первая квалификационная категория	0,35
3. Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4. Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5. Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6. Стаж педагогической работы от 20 лет	0,25
7. Повышающий коэффициент за высшее образование	0,05

6.6 Оплата труда воспитателей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.

6.7. Изменение размера должностного оклада производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

при снятии квалификационной категории в связи с ее не подтверждением в требуемый срок (при утверждении тарификационных списков).

Должностной оклад работника устанавливается и изменяется на основании приказа руководителя колледжа.

6.8. Руководитель несет ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется:

возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения из возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;

при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на время события)

6.10. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за 1 половину месяца - 20 числа, за полный месяц - 5 числа следующего месяца путем перечисления на зарплатную карту Сбербанк «Мир».

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме до 5 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи под роспись расчетного листка.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить за счет средств колледжа прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с действующим законодательством об охране здоровья граждан, с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы во время прохождения медицинских осмотров (обследований).

7.2. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путёвки.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам колледжа на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

7.4. Материальная помощь может быть оказана из собственных средств колледжа (из внебюджетного фонда). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь оказывается в связи с тяжелым финансовым положением семьи работника колледжа:

на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника колледжа, семье умершего при смерти работника колледжа - в размере 5000,00 рублей (пяти тысяч рублей);

по состоянию здоровья работника колледжа (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения)- при наличии соответствующих чеков в размере одного должностного оклада;

при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве – в размере до двух должностных окладов;

по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.) - в размере 3000,00 рублей (трех тысяч рублей);

в связи с юбилеем работника колледжа (50, 55, 60 лет) – в размере 5000,00 рублей (пяти тысяч рублей).

7.5. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Профсоюзный комитет:

7.6. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета при достижении пенсионного возраста в размере 1000,00 (тысяча) рублей. При заключении брака, рождении ребенка, потери близкого родственника, тяжелом материальном положении в размере 1000,00 (тысяча) рублей.

7.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию организует работу по обеспечению летнего отдыха детей работников.

Стороны договорились совместно:

7.8. Осуществлять культурно-массовые мероприятия (Международный день пожилых людей, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день).

7.9. Обеспечить работу комиссии по общественному питанию для осуществления контроля над работой столовой колледжа.

7.10. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

8.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями по охране труда.

8.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.3. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников колледжа.

8.4. Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников и разрабатывает совместно с профкомом ежегодное соглашение по охране труда.

8.5. Освобождает работников от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка работнику, не достигшего возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.6. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.7. О своем намерении пройти диспансеризацию работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее чем за два рабочих дня до диспансеризации. Работник должен подать заявление на согласование директору.

8.8. Назначает ответственного за состояние охраны труда и техники безопасности.

8.9. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися (студентами).

8.10. Обеспечивает контроль за соблюдением установленного санитарными нормами теплового режима в помещениях. При понижении температуры ниже 14 градусов в помещении занятия прекращаются.

8.11. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

8.12. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.13. Согласует с профкомом и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.14. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ:

8.12. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

8.13. Осуществляет контроль над соблюдением законодательства об охране труда.

8.14. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.15. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа.

9. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились в том, что:

9.1. Стороны договорились о том, что:

не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых 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;

профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права;

работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома;

9.2. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, при необходимости транспортом.

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

9.4. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

Председатель, его заместители члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а так же с соблюдением порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

9.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профком обязуется:

9.8. предоставлять 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;

9.9. предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

9.10. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде;

9.11. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

9.12. участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников и обеспечения их новогодними подарками;

9.13. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно - курортном лечении, своевременно направлять заявки на получение путевок на санаторно-курортное лечение нуждающихся работников;

9.14. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

9.15. осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.16. участвовать в работе комиссий Колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других;

9.17. информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами, касающихся деятельности трудового коллектива, о результатах проверок, связанных с выполнением работодателем трудового законодательства;

9.18. информировать работодателя и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами и обеспечивать их выполнение.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Колледжа 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 Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.4. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

13. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в качестве приложения в порядке, установленном для принятия Коллективного договора.

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

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

13.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

