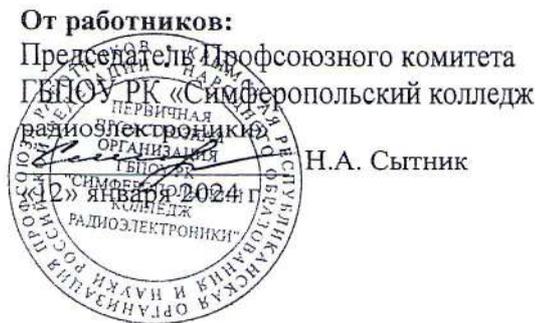




От Работодателя:
Директор ГБПОУ РК «Симферопольский колледж радиоэлектроники»
О.Ф. Касперова



От работников:
Председатель Профсоюзного комитета
ГБПОУ РК «Симферопольский колледж радиоэлектроники»
Н.А. Сытник

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»

(с 01 января 2024 г. по 31 декабря 2026 г.)

Вступает в силу
«01» января 2024 г.

г. Симферополь
2024 г.

СТРУКТУРА
Коллективного договора на 2024–2026 гг.
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники»

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Законом Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»; Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники» регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Подготовка этого документа выполнена рабочей комиссией Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники» по ведению переговоров и подготовки проекта Коллективного договора на 2024–2026 гг., в состав которой входят: от работодателя – лица, определенные директором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники», от профсоюзов (трудового коллектива) – председатель профсоюзного комитета Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники» (Приказ № 286/02-01 от 01.11.2023 г. О рабочей комиссии по ведению переговоров и подготовке проекта Коллективного договора на 2024–2026 гг.).

Сторонами Коллективного договора (далее Договор) являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Симферопольский колледж радиоэлектроники» (далее - Колледж) в лице директора Касперовой Ольги Фёдоровны (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив работников Колледжа, единственным уполномоченным представителем которого является первичная профсоюзная организация работников Колледжа (далее Профсоюзный комитет) в лице ее председателя, Сытник Натальи Александровны, с другой стороны.

Коллектив работников Колледжа уполномочивает:

- **Профсоюзный комитет** Колледжа быть представителем его интересов, как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива Колледжа в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и т.д.;

- **Председателя Профсоюзного комитета** Колледжа подписать от имени коллектива работников Колледжа Коллективный договор с Работодателем.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель Договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Колледжем и максимального социального и материального благополучия работника.

1.2. Приказы, распоряжения и другие локальные акты Колледжа, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства Колледжа, так и для всех других работников Колледжа независимо от их членства в профсоюзной организации.

1.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.

- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1. Коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;

2. Взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

3. Участия работников, их представителей в управлении Колледжем;

4. Участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;

5. Принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

6. Иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.7. Стороны согласились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом. Копии таких актов направляются в Профсоюзный комитет.

1.8. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих

коэффициентов) работникам Колледжа принимаются совместно с Профсоюзным комитетом; аттестация работников проводится с участием представителей Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.9. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляется согласительной комиссией по контролю за выполнением Коллективного договора, которая образована из представителей обеих сторон и является постоянно действующим органом.

1.10. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте Колледжа, передачи экземпляров Договора в Профсоюзный комитет работников Колледжа, в отдел кадров.

1.11. При принятии на работу в Колледж работники должны быть ознакомлены инспектором по кадрам Колледжа с Коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями работника.

1.12. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

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

2.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, при реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон.

При реорганизации или смене форм собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.3. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно изменений и дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон эти изменения и дополнения утверждаются на заседании постоянно действующей комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора.

2.4. При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения к Договору должны рассматриваться Общим собранием трудового коллектива.

2.5. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.6. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.7. При невыполнении Договора или нарушении его условий одной из сторон, по представлению другой стороны в недельный срок вопрос рассматривается постоянно действующей комиссией по контролю за выполнением Коллективного договора.

2.8 Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Договора (изменений) подать его на уведомительную регистрацию.

РАЗДЕЛ III.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Колледжа, Отраслевым и Региональным коллективными соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, Уставом Колледжа и иными локальными актами Колледжа.

3.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Работодатель обязуется:

3.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его с Уставом Колледжа, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Доводить до сведения работников локальные нормативные акты Колледжа, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте Колледжа, а также путем передачи копий в соответствующие структурные подразделения в печатном виде. Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее обсуждены с участием структурных подразделений Колледжа, интересы которых они затрагивают.

3.5. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

3.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим

занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде.

3.8. Включить в трудовые договоры такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- в трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.) – в соответствии с Положением об оплате труда;

- условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на Положение об оплате труда, материальном стимулировании и об оказании материальной помощи работникам.

3.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об оплате труда), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий обязательных условий трудового договора.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Колледжа, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение государственного образовательного стандарта, уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.12. Сохранять количество рабочих мест. Проводить с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Колледже, источников их финансирования.

3.13. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации в соответствии со ст. 179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе отдается: при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- проработавшие в Колледже свыше 10 лет;

- многодетные отец или мать;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю своей трудовой деятельности в Колледже, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- члены профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет;

- неосвобожденный председатель Профсоюзного комитета.

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

3.16. Предупреждать работника о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или прохождения военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного с работником, приостановить на период прохождения работником военной службы или выполнения задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника с другим работником.

3.18. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере при стаже работы в Колледже: а) более 20 лет – среднего месячного заработка; б) от 11 до 20 лет – трехнедельного среднего заработка; в) при стаже работы 10 лет – двухнедельного заработка.

3.19. По представлению Профсоюзного комитета при увольнении работника Колледжа по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, единовременно выплачивать при стаже работы в Колледже: от 10 до 15 лет – один должностной оклад (ставку заработной платы); от 16 до 20 лет – два должностных оклада (ставки заработной платы); свыше 20 лет – три должностных оклада (ставки заработной платы) и более, но не свыше четырех.

3.20. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, а при наличии средств от приносящей доход деятельности, дополнительно предоставлять работнику выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

3.21. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие

недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также принимать меры по его обучению или переобучению.

3.23. Расторгать трудовой договор по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни членов семьи, требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители);

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

3.24. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

3.25. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматривать предварительно с участием представителей Профсоюзного комитета.

3.26. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.27. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях.

3.28. Гарантировать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

3.29. Устанавливать выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами;

3.30. Предоставить возможности молодыми педагогами повышать свой профессиональный уровень, осваивать содержание и методики преподавания учебных курсов, а также совершенствовать навыки учебной, воспитательной и развивающей работы: посредством предоставления не менее одного методического дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми.

3.31. Обеспечить проведение «профсоюзных уроков» для обучающихся образовательных организаций в целях привития им правовой культуры в сфере социально-трудовых отношений, укрепления кадрового потенциала отрасли образования и Профсоюза.

3.32. Содействовать устранению избыточной отчетности заполняемой педагогическими работниками по вопросам их деятельности.

3.33. Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников Колледжа. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.34. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.35. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.36. Осуществлять обучение студентов из числа детей и внуков (при отсутствии родителей) работников Колледжа, имеющих стаж работы в Колледже не менее 10 лет, при подтверждении их сложного материального положения, если ребенок получает образование впервые по определенному квалификационному уровню, на условиях оплаты за обучение за счет средств физических лиц со снижением установленной стоимости оплаты за обучение, до себестоимости образовательных услуг.

3.37. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать работнику компенсацию не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивать ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы при своевременном финансировании.

3.38. Непедагогическим работникам колледжа, которые имеют право на преподавательскую деятельность, предоставляется возможность выполнять ее в период основного рабочего времени. Работники, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Колледже на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей, работники, включая руководителя и заместителей руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

3.39. При осуществлении педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопускать в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при

надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

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

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

г) определять кандидатуры 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.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется

3.40. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается в Колледже коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством с учетом:

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

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками. Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера), не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

– определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

– порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Работодатель стремится распределять средства, предназначенные на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось 70 процентов фонда оплаты труда Колледжа;

4.5. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, определяются на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Колледжа.

4.7. При разработке и утверждении в Колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

Размеры выплат за работу в особых условиях

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работы во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
Повар	0,10
Кухонный рабочий	0,08
Уборщик служебных помещений	0,08
Водитель автомобиля	0,04
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
- за работу в ночное время	0,40
- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.10. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины (профессионального модуля).

Оплата труда педагогических работников устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к Соглашению между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Квалификационная категория учитывается при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

Работодатель обязуется:

4.11. Обеспечивать оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (местного бюджета), средств, поступающих от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности, а также привлекать иные источники финансирования для обеспечения более высокого уровня оплаты труда работников Колледжа.

4.12. При разработке проекта штатного расписания и формировании фонда оплаты труда руководствоваться действующими нормативами, а также предложениями Профсоюзного комитета Колледжа.

4.13. Утверждать штатное расписание, смету по формированию фонда оплаты труда, расходов по заработной плате с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом.

4.14. Осуществлять оплату труда работников на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации. Размер заработной платы работников не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда на ставку заработной платы.

4.15. Производить на основании Положения об оплате труда работников, которое в обязательном порядке согласовывается с Профсоюзным комитетом, оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп. Все изменения и дополнения в указанное Положение об оплате труда также в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.16. Информировать коллектив работников Колледжа об источниках финансирования оплаты труда и формировании фонда оплаты труда, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, возможностях установления повышающих коэффициентов к должностным окладам.

4.17. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.18. Обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству.

4.19. Обеспечивать материальное стимулирование:

- работников награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым;

- педагогических работников, студенты которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров;

- педагогических работников, ставших победителями конкурсов, а также победителей республиканских этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

- педагогических работников, являющихся экспертами республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;

- педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

- мастеров производственного обучения за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам;

- работников содействующих созданию условий, повышающих результативность деятельности Колледжа, благоприятного климата в коллективе;

- работников, принимающих участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в Колледже;

- работников, имеющих награды и грамоты Центрального Совета Профсоюза.

4.20. Своевременно оплачивать отпуск работникам (за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством.

4.21. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.22. Ежемесячно письменно уведомлять работников, путем выдачи расчетных листов, о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.

4.23. Осуществлять выплату заработной платы на банковские счета в банковских учреждениях в соответствии с действующим законодательством, на основании личных заявлений работников.

4.24. Не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профсоюзный комитет в случае ее возникновения. 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. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

4.25. Обеспечивать формирование и ежемесячные выплаты стимулирующего характера. Виды стимулирующих выплат должны включаться в Положение об оплате труда работников с обязательным согласованием с Профсоюзным комитетом. Список работников, размер стимулирующих выплат, виды работ и основания, по которым они назначаются, в обязательном порядке согласовывать с Профсоюзным комитетом.

4.26. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.27. При наличии финансовой возможности и предложений первичной профсоюзной организации, осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, в том числе к профессиональным праздникам (День учителя, День среднего профессионального образования) за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.28. Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

4.29. Работникам предоставляются социальные выплаты, к которым относится материальная помощь на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается в пределах годового фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается работникам один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.30. Обеспечить сохранение заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

4.31. Установить безналичный порядок содержания профсоюзных взносов - 1% из всех видов оплаты труда работников Колледжа – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.32. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе

по начислению и выплате заработной платы в Колледже.

4.33. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюзной организации по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

4.34. Взаимодействовать с руководством Колледжа, а также исполнительными органами государственной власти Республики Крым в решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.35. Проводить совместно с Работодателем мониторинг систем оплаты, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами настоящего Договора.

4.36. Совместно с Работодателем разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.37. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профсоюзным комитетом.

5.2. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

5.3. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

5.5. В Колледже учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При установлении преподавателям, для которых Колледж является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах.

5.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.11. настоящего Коллективного договора.

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

5.8. Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.11. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям без обязательного присутствия в Колледже.

Режим выполнения учебной работы регулируется расписанием учебных занятий. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Не допускаются перерывы («окна») в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными Министерством образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом Работодателя по согласованию с выборным Профсоюзным комитетом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Колледжа может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.13. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.14. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного Профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.16. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе со студентами (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.18. Работникам предоставляется свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.20. Педагогический работник освобождается от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается

Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Колледже, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется сокращенный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение 1).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169).

5.26. Стороны договорились о предоставлении работникам Колледжа дополнительного оплачиваемого отпуска согласно Соглашению между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста и выпускников в школу – один календарный день;

- бракосочетания детей работников – один календарный день;

- бракосочетания работника – три календарных дня;

- похорон близких родственников – три календарных дня;

- переезд на новое место жительства - два календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – один календарный день;

- участникам ВОВ, боевых действий – семь календарных дней;

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

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал;

- работающим инвалидам – семь календарных дней.

- председателю Профсоюзного комитета – до трех календарных дней, активным членам профкома до трех календарных дней (статья 116 ТК РФ) по их желанию при наличии заявления.

5.27. Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.32. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.33. Предоставлять Работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.34. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5.35. Согласовывает режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать условия труда работников, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Крым от 28 февраля 2022 г. 263–ЗРК/2022 «О внесении изменений в Закон Республики Крым «Об охране труда в Республике Крым», иных нормативных правовых актах.

Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации, проведение оценки и разработке мероприятий по управлению профессиональными рисками в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечивать выполнение мероприятий по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;
- проведение профилактической работы по снижению травматизма;
- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации, в соответствии с комплексным (ежегодным) и планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

Организовать кабинет по охране труда и оборудовать его в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

6.2. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды.

6.3. Ежегодно утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объемов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.4. Отчитываться о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда.

6.5. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного процесса, в том числе при проведении учебных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) и других с участием студентов.

6.6. Обеспечивать обучение работников Колледжа по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

6.7. Содействовать организации обучения и проверки знаний по охране труда работников, уполномоченных лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда Колледжа, за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, использованию средств индивидуальной защиты и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.8. Обеспечивать расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (ссадин, кровоподтеков, ушибов мягких тканей, поверхностных ран и

других повреждения), полученных работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Колледжа в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

6.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с последующей сертификацией рабочих мест, включив в состав аттестационной комиссии представителей Профсоюзного комитета.

По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам предусмотренные законодательством доплаты, компенсационные выплаты и льготы.

6.10. Если в подразделении не проведена специальная оценка условий труда, то выдачу СИЗ производить на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. Приобретать с учетом мнения Профсоюзного комитета СИЗ, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами, а также дополнительные комплекты спецодежды для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов. Решение о приобретении дополнительной спецодежды принимается при утверждении ежегодного Комплексного плана мероприятий по охране труда.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

6.11. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях:

- инспектор по кадрам обязан разъяснить работнику под роспись его права и обязанности, порядок предоставления льгот за работу во вредных условиях, в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором, условия оплаты труда и о компенсационных выплатах, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;

- специалист по охране труда обязан провести вводный инструктаж работнику по охране труда, противопожарной и техногенной безопасности, гигиене труда и производственной среде, охране окружающей среды;

- непосредственный руководитель обязан определить работнику его рабочее место и обеспечить работника необходимыми для данной работы, средствами.

6.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Организовывать надлежащие условия хранения средств индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежды и спецобуви и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

6.13. Проводить за счет средств Колледжа обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра.

6.15. Содействовать профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

Способствовать проведению акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию не реже одного раза в год.

6.16. При проведении учебных занятий, практик, связанных с применением вредных веществ, предусматривать обеспечение студентов СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.17. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование медицинских аптек в Колледже.

6.18. Привести в соответствие с нормами санитарно-бытовые помещения и обеспечивать их постоянное функционирование.

6.19. Разработать и утвердить положения и инструкции по охране труда.

Разработать Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в Колледже, с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.20. Средства, выделенные для выполнения мероприятий по охране труда, использовать строго по целевому назначению.

6.21. Предоставлять уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций для выполнения возложенных на них обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов должностного оклада при наличии средств от приносящей доход деятельности или предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней за выполнение работы на общественных началах.

6.22. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998г. № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.23. Выплачивать шесть среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.24. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере до двух месячных окладов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней, за счет средств от приносящей доход деятельности, в размере до двух месячных окладов.

При определении размера единовременной денежной компенсации работнику, учитывается степень вины Работника, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины работника при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с участием представителя первичной профсоюзной организации.

6.25. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств Колледжа, в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной вины застрахованного лица).

6.26. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Колледжа.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.27. Обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения учебного процесса.

Сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14° - 16°C.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°C.

Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29° - 31°C.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°C.

6.28. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка, сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.29. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.30. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.31. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.32. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.33. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, а также в определении размеров выплат для возмещения ущерба потерпевшим и их семьям, при несчастном случае и предоставлять в случае необходимости свои выводы.

6.34. Проводить работу с работниками, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов.

Профсоюзный комитет и его представители вправе:

6.35. Беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места на предмет охраны труда.

6.36. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и работником, свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.37. Работодатель и Профсоюзный комитет согласились, что при продолжении работы и ведения учебного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ работника от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю.

6.38. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается директором на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ VII.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Колледжа развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности Колледжа формирование социальных гарантий и льгот для работников.

Работодатель обязуется и гарантирует:

7.3. Обеспечить одинаковое распространение социальных льгот и гарантий на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При проведении реорганизации, ликвидации Колледжа с высвобождением работников, не позднее, чем за 3 месяца сообщить в Профсоюзный комитет об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в Колледже вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям. А также создавать условия для переподготовки и переквалификации таких работников на бесплатной основе, если такое повышение квалификации и переобучение возможно в Колледже.

7.6. Привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности работников только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда и технике безопасности и экологии, проведение культурных-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

Работодатель ежегодно для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы, приобретение новогодних подарков для детей

работников перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства. Смета и план совместных мероприятий утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюзного комитета.

По окончании года стороны отчитываются на совместном заседании об итогах выполнения плана и расходовании средств, предусмотренных на эти цели.

7.8. С целью привлечения работников и студентов через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни:

- бесплатно и в первую очередь предоставлять в пользование работников и студентов, спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом. Графики занятий и списки желающих заниматься в спортивном комплексе Колледжа во внеучебное время согласовываются с Профсоюзным комитетом;

- посторонние лица могут допускаться к занятиям в спортивном комплексе Колледжа только по решению Работодателя, согласованному с Профсоюзным комитетом.

7.9. Рассматривать, после расселения студентов в общежитиях, письменные заявления работников, согласованных с Профсоюзным комитетом, и в случае наличия свободных мест, предоставлять работникам Колледжа возможность временного проживания в общежитиях Колледжа.

7.10. В случае смерти работника Колледжа или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), предоставлять денежную помощь на погребение.

Денежная помощь работнику или его семье предоставляется Работодателем на основании ходатайства председателя Профсоюзного комитета.

7.11. Из средств приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности, Работодателем производится оказание единовременной материальной помощи нуждающимся работникам, в том числе:

- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов;

- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;

- на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность.

7.12. Производить освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов первичной профсоюзной организации, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

7.13. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии с законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.14. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с детьми, женщинами, мужчинами, спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.15. Профсоюзный комитет при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет:

- помощь на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестер, находящихся на иждивении и не имеющих собственной семьи;

- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в Колледже не менее 5 лет;

- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
- при рождении ребенка;
- смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

Денежная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.

7.16. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей:

- учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;
- содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

Стороны обязуются:

7.17. Профсоюзный комитет и Работодатель обязуются осуществлять следующие мероприятия по социальной поддержке работников:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения;
- реализацию путевок работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении на льготных условиях;
- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление работников к поликлиникам для прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7.18. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение билетов на новогодние представления для детей, в возрасте до 10-ти лет, работников, воспитывающих их без отца (матери), имеющих детей-инвалидов, имеющих трех и более детей.

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов коллектива работников Колледжа в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. Работодатель, согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профсоюзного комитета помещения, мебель, средства связи, копировальную технику, персональный компьютер и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет).

Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу Первичной профсоюзной организации.

8.3. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Колледже;
- требовать и получать от Работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, выполнения настоящего Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;
- непосредственно обращаться устно или письменно к Работодателю и должностным лицам;
- проверять работу столовых и общежитий;
- размещать собственную информацию в помещениях и на территории Колледжа в доступных для работников местах;
- проверять эффективность использования средств, предназначенных для осуществления социальных и культурных-массовых мероприятий;
- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

8.4. В случае, если имуществу Профсоюзного комитета нанесен материальный ущерб по вине Работодателя, Работодатель обязуется возместить его в течение месяца.

8.5. Работодатель обязуется привлекать представителей Профсоюзного комитета к работе в совещательных и рабочих органах Колледжа.

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников - членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

8.7. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы и другие нормативные документы от руководства Колледжа и Министерства образования и науки РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства сельского хозяйства, Министерства культуры РФ, Министерства здравоохранения РФ, Министерства спорта РФ.

8.8. Работодатель предоставляет в 7-дневный срок информацию на устные или письменные запросы Профсоюзного комитета по вопросам о:

- численности и составе работников,
- системах оплаты труда,
- размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности,
- средств, направляемых на премирование коллективов,
- иных показателях заработной платы,
- объеме задолженности по выплате заработной платы,
- показателях по условиям и охране труда,
- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников,
- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- информацию о результатах хозяйственной деятельности Колледжа и по выполнению условий настоящего Договора.

8.9. Профсоюзный комитет вместе с Работодателем разрабатывает направления распределения финансовых средств, принимает участие в решении вопросов оплаты труда работников Колледжа, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных и компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе установления персонального повышающего коэффициента, решает вопросы режима рабочего времени и времени отдыха, согласовывает графики сменности и предоставления отпусков, участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот.

8.10. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель Профсоюзного комитета Колледжа – Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

Изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) Профсоюзного комитета – с согласия Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

8.12. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности Колледжа и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.13. Работодатель в рамках действующего законодательства оказывает содействие Профсоюзному комитету в создании базы персональных данных членов профсоюза – работников Колледжа.

8.14. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.16. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов представителем Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

РАЗДЕЛ IX СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора, в том числе в форме проведения всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

9.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах РФ, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

9.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюзного комитета.

9.1.7. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

9.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.10. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Профсоюзного комитета в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

9.1.11. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование и согласование с Профсоюзным комитетом.

9.1.12. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления Колледжем, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава Колледжа, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Колледжа в целом.

9.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются обеспечивать контроль за организацией питания в пунктах питания Колледжа.

9.3. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и студентами Колледжа и их семьями. В этих целях:

- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование;
- Работодатель предоставляет помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий с работниками;
- Профсоюзный комитет организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

9.4. В соответствии с Федеральным Законом РФ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. в Колледже создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Федеральным Законом и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулиующими вопросы материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию. Работа комиссии осуществляется на паритетных принципах представителями Работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц, избранных Профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами на паритетных началах. Комиссия по социальному страхованию Колледжа подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.5. В Колледже создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 4 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников назначаются председателем Профсоюзного комитета, представители Работодателя назначаются Работодателем.

9.6. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются информировать коллектив работников Колледжа о наличии путевок в санатории, пансионаты и об их распределении.

9.7. Работодатель обеспечивает укрепление учебно-материальной базы Колледжа в соответствии с направлениями его деятельности в пределах бюджетного финансирования и программы развития Колледжа, а также за счет других источников финансирования, разрешенных законодательством РФ.

9.8. С учетом мнения Профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

9.8.1. Увольнение работников, членов профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях: сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).

9.8.2. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ); нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

9.8.3. Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ); утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

9.8.4. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

9.8.5. Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.8.6. Установление перечня

должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

9.8.7. Сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

9.8.8. Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

9.8.9. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

9.8.10. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

9.8.11. Утверждение планов финансово-хозяйственной деятельности и государственные (муниципальные) задания, штатное расписание, учебную нагрузку педагогических работников, должностные обязанности работников;

9.8.12. Существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;

9.8.13. Проведение тарификации педагогических работников;

9.8.14. Режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

9.8.15. Нормы оплаты за проживание в общежитиях Колледжа.

9.9. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другим социально-экономическим вопросам.

9.10. Профсоюзный комитет обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Способствовать выполнению настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников Колледжа, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Колледжа в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюзного комитета, соглашениями, настоящим Договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющимися членами Профсоюзного комитета, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

10.2. Содействовать эффективной деятельности Колледжа в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

10.3. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников или окружающей природной среде.

10.4. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Колледжем и рассмотрении трудовых споров. Способствовать выполнению настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в коллективе работников Колледжа, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзного комитета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюзного комитета в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Колледже.

10.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе комиссий:

- по расследованию несчастных случаев,
- специально оценки рабочих мест по условиям труда,
- по проверке знаний вопросов охраны труда у работников Колледжа,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссию по трудовым спорам,

а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.п.

10.9. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Колледже либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Договора и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за правильностью установления должностных окладов и расчета заработной платы, отпускных, выплат стимулирующего и компенсационного характера; педагогической нагрузки; выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Колледже. Способствовать духовному развитию работников коллектива (членов Профсоюзного комитета), удовлетворения их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов города Симферополя по заявкам работников с частичной или полной оплатой для членов Профсоюзного комитета;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха, торжественных собраний для ветеранов войны ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;

- организацию мероприятий к знаменательным датам: к 8 марта, Новому году, для детей – «новогодних елок»;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.12. Организовывать мероприятия по оздоровлению работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (членов Профсоюзного комитета) за счет средств Профсоюзного комитета в пределах выделенных на эти цели средств.

10.13. Способствовать определению детей работников в государственные дошкольные учреждения, летнему оздоровлению.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и их родственников, а также в случаях, когда работник нуждается в финансовой помощи.

10.15. Информировать членов коллектива работников Колледжа о ходе выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

11.1. Работниками Колледжа считаются: административно-управленческий персонал, мастера производственного обучения, педагоги, культработники, специалисты и служащие, вспомогательный и обслуживающий персонал, преподаватели.

Работники Колледжа обязуются:

11.2. Знать и выполнять основы действующего законодательства РФ по вопросам образования и воспитания, правоустанавливающие локальные нормативные акты Колледжа, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

11.3. Своей трудовой и творческой активностью максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию Колледжа.

11.4. Соблюдать дисциплину труда, Устав Колледжа, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

11.5. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем социального развития Колледжа, созданию благоприятного климата в коллективе.

11.6. Осуществлять обучение и проверку знаний по охране труда. Осуществлять в установленном порядке инструктаж (обучение) по технике безопасности и охране труда.

11.7. Срочно сообщать своему непосредственному руководителю или Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

11.8. Работник обязан незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

11.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

11.10. Воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и свой колледж, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

11.11. Признавать и соблюдать права Колледжа на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

11.12. Работники Колледжа имеют право участвовать в управлении деятельностью Колледжа через Общее собрание трудового коллектива, Профсоюзный комитет, вносить предложения по улучшению работы Колледжа, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

11.13. По вопросам социальной защиты работники обращаются в Профсоюзный комитет.

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов компетентных организаций.

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Общее собрание трудового коллектива работников Колледжа поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников Колледжа в решении вопросов условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

13.3. Работодатель и председатель Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента окончания переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, и в течение семи дней со дня подписания представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте Колледжа, экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет, в отдел кадров.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока действия настоящего Договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

От Работодателя:
Директор ГБПОУ РК «Симферопольский
колледж радиоэлектроники»

_____ О.Ф. Касперова

«_10_»__января__2024 г.

От работников:
Председатель Профсоюзного комитета

_____ Н.А. Сытник

«_10_»__января__2024 г.