

Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«КРАСНОДАРСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Представитель работодателя
Директор ГБПОУ КК
«Краснодарский технический колледж»

Пронько С.В.

« 30 » марта 2018г.

Председатель профкома ГБПОУ КК
«Краснодарский технический колледж»
Профсоюза работников АПК

Космоchenko И.В.

2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края
«КРАСНОДАРСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
на 2018 -2021 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Условия ведения регистрации
коллективного договора, соглашения
Дата 04.04.2018 № 193-18
вед. отпр. Гудимова

Принят на общем собрании
работников трудового коллектива
«30» марта 2018г

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Предмет и цели коллективного договора	8
3. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон	15
4. Рабочее время и время отдыха	24
5. Оплата труда	28
6. Социальные льготы, гарантии и компенсации	33
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника	34
8. Охрана труда и здоровья сотрудников колледжа	35
9. Контроль за выполнением коллективного договора	39

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Краснодарский технический колледж» (далее – Колледж) в лице директора колледжа Пронько Сергея Валентиновича, действующего на основании Устава колледжа и работниками в лице профсоюзного комитета работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский технический колледж» (далее – Профком), представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Краснодарского края иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников колледжа.

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников колледжа, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении условий коллективного договора.

Работодатель признает Профком в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

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

1.6. Настоящий коллективный договор составлен на принципах правового регулирования трудовых отношений и, иных, непосредственно связанных с ними отношениях в соответствии с положениями ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ, а также с учетом положений заложенных в Конституции Российской Федерации, Законе «Об образовании в Российской Федерации» и других законодательных актах и нормативных документах в области образования.

В случае пересмотра норм законодательства, и иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, действующим положением об оплате труда.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором и другими нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а так же соответствующими органами по труду ст.51 ТК РФ.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Профсоюзный комитет, учитывая специфику деятельности образовательного учреждения, обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий, наносящих ущерб реализации образовательных услуг или исполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, далее – ФГОС СПО.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.13. Коллективный договор, помимо регулирования социально-правовых взаимоотношений имеет целью обеспечить:

- выполнение основного профессионального назначения колледжа: организацию обучения в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО);

- высокое качество педагогического труда, повышение эффективности учебного процесса;

- решение трудовых и профессиональных проблем работников колледжа с учетом и в интересах студентов.

1.14. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.15. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию колледжа и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных контактов работодателя и профкома и проведения примирительных процедур (гл. 61 ТК РФ).

1.16. Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа и гарантирует защиту прав и интересов работника (ст. 41 ТК РФ).

Учитывая, что студенты и слушатели не являются штатными работниками, они не могут быть субъектами коллективного договора.

1.17. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством РФ, ответственность за уклонение от участия в переговорах, их задержку, за принесенный ущерб сторонам невыполнением или ненадлежащим выполнением обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

1.18. Работодатель и профком оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной документацией по вопросам установления (изменения) порядка условий труда, заработной платы, социально-экономических условий в колледже.

1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения статуса или наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором колледжа.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.20. Коллективный договор вступает в силу с момента принятия его на общем собрании трудового коллектива, действует в течение 3 лет.

1.21. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- Положение об оплате труда
- соглашение по охране труда (Приложение № 1);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, обезвреживающими и дезинфицирующими средствами (Приложение № 2,3);
- список работников колледжа, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (приложение № 4);
- положение о защите персональных данных, организации и проведению работ по обеспечению безопасности персональных данных в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Краснодарский технический колледж»;
- перечень работ, профессий и должностей работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- другие локальные акты, являющиеся приложением к Уставу колледжа, в части не противоречащей ТК РФ и не ухудшающей положения работников колледжа;

1.23. Стороны определяют следующие формы участия в управлении колледжем непосредственно работниками и через Профком:

- учет мотивированного мнения Профкома;
- согласование с Профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

2.2. Целью настоящего договора являются:

- в части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной работы колледжа – как образовательного учреждения в части своего профессионального назначения – подготовке компетентных высококвалифицированных специалистов и финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества колледжа, учет мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников колледжа.

- в части обязательств профсоюзного комитета – защита интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность колледжа и нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании

социально–трудовых отношений определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

– в части обязательств работников – качественное своевременное и надлежащее исполнение функциональных обязательств, по должностной инструкции, условий трудового договора, способствующих повышению эффективности деятельности колледжа, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

2.3. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, российским и отраслевым соглашениями.

2.4. Стороны договорились проводить политику, направленную на создание и реализацию в колледже более благоприятных по сравнению с законом норм об условиях труда, с учетом особенностей регулирования труда педагогических работников и сотрудников образовательного учреждения СПО, в части условий труда и его оплаты, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

2.5. В настоящем коллективном договоре учтены основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников профессионального образовательного учреждения.

2.6. Содержание и структура настоящего коллективного договора определены по обоюдному согласию сторон трудовых отношений, согласно статьи 41 ТК РФ.

2.7. В соответствии с основными целями настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

– добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения качества образовательных услуг, и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (окладов) ниже установленных в соответствующем разделе настоящего договора;

- обеспечивать работников соответствующими ресурсами для выполнения программ образовательных услуг;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- создавать условия для роста качества образовательных услуг, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию их отдыха и досуга;
- вести коллективные переговоры, заключив коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного законодательства, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- принимать локальные нормативные акты в части трудовых отношений, в установленном настоящим коллективным договором порядке;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- учитывать мнение профсоюзной организации при разработке проектов перспективных планов и программ развития колледжа;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства или представления соответствующих профсоюзных органов по

устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Уставом колледжа, Трудовым кодексом РФ и настоящим договором (см.п. 1.25.);

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

- предоставлять профсоюзному комитету (по требованию) установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников (ст. 53 ТК РФ);

- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав;

- выделять время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

2.8. Работодатель может предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету спортивные сооружения, столовую, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ).

2.9. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора;
- способствовать снижению социальной напряженности в колледже, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению качественного исполнения основного вида деятельности – образовательных услуг;
- требовать от членов профсоюза соблюдения Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, своих функциональных обязанностей должностной инструкции, исполнения приказов, распоряжений и указаний администрации колледжа и вышестоящих органов, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии и экологии;
- вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, охране труда и оплаты труда, а также по другим вопросам их трудовой деятельности;
- участвовать в управлении колледжа в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя (по запросу) информацию о деятельности колледжа и доводить ее до работников;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции по труду и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

– добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно–бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

– осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

– вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

– участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия;

– обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС) и в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде;

– организовывать и проводить культурно–массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета;

– осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств (предусмотренных законом) в Пенсионный фонд;

– контролировать использование персональных данных работников;

– оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета;

– участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

2.10. Профком работников колледжа, активно сотрудничает с профсоюзной организацией студентов в вопросах, представляющих общий интерес в свете решения основных задач колледжа – подготовка высококвалифицированных специалистов СПО.

2.11. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:
 - реорганизации и ликвидации колледжа;
 - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами колледжа, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;
 - вносить по этим и другим вопросам в органы управления колледжа соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
 - свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.12. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством работодатель обязуется:

- предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы;
- перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников членов профсоюза на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

т.к. профорганизация не является юридическим лицом, и не имеет собственного расчетного счета - 100 % членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-

кассовом обслуживании согласно договора. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно установленным требованиям профсоюза (ст. ст. 30, 377 ТК РФ и ст.44 Устава профсоюза);

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы этих работников.

2.13. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

Членам профсоюза оказывается профкомом и вышестоящими профсоюзными органами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении

работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения между работником и Работодателя регулируются Трудовым кодексом (раздел III ТК РФ) путем заключения трудового договора между работодателем и работником.

Трудовой договор определяет индивидуальные условия, на которых работники трудятся в колледже. Он является актом регулирования трудовых отношений между работодателем и работником.

Заключение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 11 ТК РФ, с учетом ст. 332 ТК РФ и ст. 47 закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ.

3.3. Трудовой договор с работником, поступающим на работу в колледж, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

3.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

3.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством.

Срочные договоры могут заключаться на выполнение определенных видов работ: работа на подготовительных курсах, повышения квалификации или переподготовки и т. п.; для выполнения в конкретные сроки видов работ, связанных с руководством выпускной квалификационной работы, закрытием вакантных часов педагогической нагрузки (при малых объемах до 0,5 ставки).

3.7. Трудовой договор оформляется согласно ст. 67 ТК РФ, в письменной форме.

3.8. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты.

3.9. Вступление трудового договора в силу (или его аннулирование) определяется ст. 61 ТК РФ.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится в соответствии с ТК РФ.

3.13. При проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.14. Каждый работник колледжа имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации безопасности труда и коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, согласно применяемой в колледже системы оплаты труда;

– на получение установленных в колледже надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– профессиональную переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными актами;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении колледжем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными актами;

– возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными актами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.15. Помимо указанных выше правомочий, педагогические работники колледжа имеют право:

- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на ресурсное обеспечение своей профессиональной и научной деятельности;
- избирать и быть избранным в органы управления колледжа;
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, методической, творческой и производственной деятельности колледжа и его структурных подразделений, в том числе на основе членства в общественных организациях и в составе органов управления колледжа;
- пользоваться бесплатно, в соответствии с установленным уставом колледжа порядком информационными фондами, услугами учебных, научно-методических, социально-бытовых, и других подразделений колледжа;
- на обжалование приказов, распоряжений, иных действий, а также на бездействия работодателя, в порядке, установленном законодательством РФ;
- на корректное в этическом и правовом отношении дисциплинарное расследование;
- на судебную защиту своих трудовых прав;
- на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов контроля и оценки знаний и умений обучаемых, профессиональных и общих компетенций использование экспериментальных методик преподавания и авторских программ, с целью повышения компетентности и качества профессиональной подготовки специалистов СПО.

3.16. Преподаватели имеют и другие права, предусмотренные трудовым договором, Уставом колледжа и законодательством РФ об образовании.

3.17. Все работники колледжа обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав колледжа, настоящий коллективный договор и иные локальные нормативные акты колледжа;
- соблюдать трудовую, технологическую и исполнительскую дисциплину, точно и своевременно исполнять приказы, распоряжения администрации; обеспечивать соблюдение дисциплины и порядка студентами и подчиненными;

– строго соблюдать требования, правила, нормы и меры по безопасности и охране труда, по гигиене и производственной санитарии, по противопожарной охране; обеспечивать их соблюдение обучающимися колледжа;

– строго соблюдать законы по охране окружающей среды, немедленно сообщать администрации о нарушениях данных законов или о сокрытии таких нарушений, в особенности, если они угрожают жизни учащихся и работников;

– беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, общежитий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы; в случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством;

– принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу колледжа, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям колледжа и его структурных подразделений;

– соблюдать антикоррупционные ограничения, установленные законодательством и локальными актами колледжа;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.18. Права и обязанности административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала колледжа, включая общие правомочия работников и правила организации их труда, определяются законодательством РФ, Уставом колледжа, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, разработанными и утвержденными в установленном порядке на основе требований системы менеджмента качества.

3.19. Преподавательский состав, другие педагогические работники колледжа обязаны:

– знать и выполнять Устав колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, договоренности настоящего коллективного договора, вести себя достойно, оберегая и умножая традиции колледжа, строго следовать нормам профессиональной этики;

– обеспечивать высокую эффективность учебно-вспомогательного и практико-ориентированного процессов обучения, развивать у студентов самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности; руководить научно-исследовательской работой студентов;

– повышать профессиональный уровень своей педагогической деятельности, гарантирующий выполнение полностью и в установленные учебным планом и графиком учебного процесса сроки программ; преподаваемых ими учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), в полном соответствии с требованиями ФГОС СПО, с соблюдением прав студентов;

– осуществлять воспитание студентов, как в процессе обучения, так и при проведении иных воспитательных, культурно-массовых и иных мероприятий, предусмотренных планами органов управления образованием, планами колледжа и его структурных подразделений;

– добросовестно исполнять обязанности классного руководства (кураторство), прививая и развивая у студентов чувства коллективизма, творчества, патриотизма и любви к родине; преподаватель не имеет права, без мотивации своего отношения отказаться от классного руководства;

– выполнять учебную и методическую работу, организовывать и контролировать самостоятельную работу студентов;

– уважать личное достоинство будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых студентами профессиональных знаний;

– развивать техническое творчество студентов, принимать активное участие в выставках, смотрах, конкурсах и олимпиадах различных уровней.

3.20. Всем работникам колледжа запрещается следующее:

– разговоры, комментарии и другие действия на рабочем месте, которые могут привести к запугиванию студентов или работников и создать агрессивную, нервную обстановку в коллективе;

– дискриминация студентов по признакам расы, национальности, цвета кожи, религии, пола, половой ориентации, возраста, инвалидности или любым другим признакам;

– угрозы, грубость и насилие в отношении студентов и работников колледжа;

– сексуальные домогательства в любой форме по отношению к работникам и студентам колледжа;

– пренебрежительные замечания о работниках или студентах, клевета, ложь или иная деятельность, которая наносит ущерб имиджу колледжа, или подрывает авторитет учебного заведения, как в целом, так и персонально его сотрудников;

– ношение оружия любого типа (холодного или огнестрельного);

– курение на территории, в учебных помещениях колледжа;

– распитие спиртных напитков на рабочем месте;

– использование, распространение, продажа или ношение наркотиков, а также других влияющих на психику веществ. Работники, находящиеся под влиянием наркотических и психотропных веществ, в том числе алкоголя, не должны появляться на рабочем месте, тем более в учебных помещениях;

– нечестность при докладах вышестоящим организациям или официальным лицам;

– допускать нарушения антикоррупционного законодательства РФ и локальных нормативных актов учреждения;

– занятия посторонними делами или своим личным бизнесом в помещении колледжа и в рабочее время.

3.21. Каждый работник колледжа несет ответственность, предусмотренную законодательством РФ, в том числе:

– за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции, условий своего трудового договора, требований должностной

инструкции, Устава колледжа, правил внутреннего трудового распорядка, настоящего коллективного договора;

– за материальный ущерб, нанесенный учебному заведению по вине данного работника;

– за нарушение правил и свобод граждан во время выполнения им своих служебных обязанностей;

– за иное нарушение, предусмотренное законодательством РФ.

3.22. Педагогические работники дополнительно несут ответственность:

– за качество профессиональной подготовки студентов и выпускников колледжа, в пределах преподаваемых этим работником предметов, курсов, дисциплин (модулей); неполный объем реализации им образовательных и (или) рабочих учебных программ, предусмотренный учебным планом, графиком образовательного процесса, требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

– преподаватель несет полную ответственность за соблюдение режима учебных занятий; действия преподавателя, прекращающего занятия в группе досрочно (до звонка) и отпускающего студентов с занятий – является грубейшим нарушением трудовой дисциплины;

– за недобросовестное отношение к ведению учебной документации, в том числе: журналов учебных занятий, планов работы кабинета, непредставление или недостоверное представление информации вышестоящим руководителям (зам. директорам, зав. отделением) о состоянии успеваемости и посещаемости студентов;

– за жизнь и здоровье обучаемых во время и вследствие проводимых ими занятий и мероприятий;

– за неприятие ими мер по предупреждению (по пресечению) нарушений студентами в учебное время законов РФ, норм морали, нравственности, Правил внутреннего распорядка.

3.23. Руководящие работники колледжа (директор, зам.директора) несут ответственность:

– за не обеспечение надлежащего выполнения своими подчиненными их служебных функций, не обеспечение исключения возможных нарушений или упущений с их стороны;

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в колледже (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

4.2. В колледже устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Для отдельных категорий (должностей) технического, производственного, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом колледжа (или по соглашению сторон).

Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы.

В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды работ, вытекающие из занимаемой должности, индивидуального плана, учебного плана и плана работы колледжа.

4.4. Педагогическая нагрузка для преподавательского состава устанавливается директором колледжа в объеме 720 часов (на учебный год) за ставку, в соответствии Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.5. Объем основной учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в нечетном и четном учебных семестрах.

4.7. В случаях недостатка объемов часов (до основной нагрузки – 720 часов), уменьшенный объем на текущий год устанавливается только с письменного согласия работника.

4.8. Администрация колледжа имеет право при письменном согласии преподавателя (штатного сотрудника) установить ему на определенный промежуток времени или на текущий учебный год, приказом по учебному заведению, дополнительную педагогическую нагрузку или иные виды работ.

4.9. Максимально допустимая педагогическая нагрузка преподавателя и мастера производственного обучения не может превышать 1440 часов в год.

4.10. Педагогическая нагрузка, выполненная преподавателем без изменения условий трудового договора и (или) не оформленная приказом, оплате не подлежит. Подобная деятельность преподавателя влечёт дисциплинарную ответственность.

4.11. Контроль за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и воспитательной работы осуществляется зам. директора по учебно-методической, зам.

директора по учебно-производственной и зам. директора учебно-воспитательной работе.

4.12. Ответственность за соблюдение преподавателями обязанностей по выполнению педагогической нагрузки и проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием возлагается на зам. директора по УМР и зам. директора по УПР.

4.13. В случае болезни, или физической невозможности прибыть на занятия, преподаватель обязан об этом предупредить любым доступным способом учебную часть и отдел кадров – в обязательном порядке.

4.14. При оформлении больничных листов преподавателей, учебная часть обязана указывать фактическую педнагрузку в период болезни.

4.15. Сотрудники учебной части обязаны осуществлять сплошной текущий контроль за исполнением расписания преподавателями.

Расписания учебных занятий составляется на семестр, утверждается директором колледжа и доводится до сведения преподавателей и студентов за 5 дней до его начала.

4.16. Сотрудники колледжа, в том числе лаборанты, мастера производственного обучения и др., имеющие педнагрузку, работают по расписанию занятий, так как педнагрузка является для них дополнительной работой.

4.17. Режим работы заочного отделения устанавливается по индивидуальному графику приказом директора в соответствии с графиком установочных лекций и экзаменационных сессий.

4.18. Режим работы сторожей по общежитиям и сторожей по учебным корпусам устанавливается в соответствии с графиком работы (1/3) и вводится суммированный учёт рабочего времени, что отражается в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы. В случае производственной необходимости (болезни сменщика и др.) режим работы сторожей устанавливается в соответствии с дополнительным графиком с письменного согласия работника.

4.19. Во время зимних каникул студентов, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период, преподаватели, в соответствии с утвержденными планами, могут привлекаться директором колледжа:

- к участию в педагогических советах;
- к участию в работе методической комиссии и метод/объединениях, связанных с вопросами методики преподавания, обсуждения проектов календарных планов, учебных программ и методических разработок;
- на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей;
- к работе в приемной комиссии;
- для подготовки учебных кабинетов и лабораторий к занятиям и т. д.

4.20 . С целью эффективного обеспечения режима работы и порядка в колледже, преподаватели и сотрудники привлекаются к дежурству в колледже, в том числе на главном входе.

Привлечение работника колледжа для дежурства в колледже (в целях усиления режима и обеспечения правопорядка) не является сверхурочной работой и дополнительно не оплачивается.

Немотивированный отказ работника от дежурства относится к нарушениям трудовой и исполнительской дисциплины.

4.21. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.22. Время каникул студентов, не совпадающих с очередным отпуском преподавателя, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа, имеющих педагогическую нагрузку.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и иной организационной работе.

4.23. Очередность, порядок и условия предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 114, 115 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенос, разделение или отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, за текущий год превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.25. Работодатель, в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан предоставить отпуск работнику на основании письменного заявления без сохранения заработной платы и в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению - в порядке и на условиях, согласованных с профкомом.
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ) – до 14 дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать себе средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

5.2. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и должностных окладов, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, определяются Положением об оплате труда работников колледжа, согласованным с профсоюзным органом работников и утвержденным общим собранием коллектива работников колледжа.

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда ст.2 ТК РФ.

5.6. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, независимо от причин: срочный договор или неполная (менее 720 часов) педагогическая нагрузка, оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.7. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». С целью повышения качества работы преподавателей дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно критериям оценки качества и другим показателям.

5.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам определяется работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже

оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается директором колледжа при участии руководителей структурных подразделений и председателей цикловых комиссий. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. До начала учебного года администрация имеет право внести коррективы в педагогическую нагрузку (в частности преподавателям, работающим в группах нового набора) в зависимости от выполнения контрольных цифр приема.

5.9. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с проектом их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде и под роспись исполнителя.

5.10. Педагогическая нагрузка штатным преподавателям-совместителям, сотрудникам из состава административно-управленческого устанавливается не более 360 часов.

5.11. Для внешних совместителей устанавливается педагогическая нагрузка не более 360 (50% от ставки), и только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Данная договоренность фиксируется в срочном трудовом договоре; при этом договор заключается на срок выполнения педагогической нагрузки.

5.12. Заработная плата директора колледжа, состоящая из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера устанавливается ежегодно учредителем – Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (на условиях дополнительного соглашения к Трудовому договору).

5.13. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа на 10 – 30% ниже должностного оклада установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

5.14. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.15. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

– базовых (минимальных) окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера;

– премии, поощрения, материальную помощь.

5.16. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (ставкам) или к педагогической нагрузке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ так и в абсолютных значениях.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы ограничен только финансовыми возможностями работодателя.

5.17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (в ред. Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.12.2011 N 1462).

5.18. По согласованию с профкомом, работодатель, при финансовой возможности, может устанавливать и другие доплаты и надбавки (например: за выслугу лет, за большой объем работ и т. д.)

5.19. При финансовой возможности колледжа, работодатель, (в рамках усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности учебного процесса) разрабатывает систему премирования работников.

Общее понятие премирования работников колледжа разделяется на два направления:

- премирование как поощрение, предусмотренное системой оплаты труда, и
- премирование, как поощрение (награждение) отличившихся работников вне системы оплаты труда.

В последнем случае разовое премирование или награждение ценным подарком осуществляется в рамках поощрения за успехи в работе (ст. 191 ТК РФ). Премирование осуществляется администрацией (по согласованию с профкомом).

К юбилейным датам (50,55,60,65,70,75 и более) работникам колледжа работодателем выплачиваются премии в размере 3000 (трех тысяч) рублей.

Работодателем выплачивается материальная помощь в случае смерти работника колледжа близким родственникам (супругу, детям, родителям) в размере 3000 (три тысячи) рублей, в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) работника колледжа - в размере 3000 (три тысячи) рублей, в случае тяжелой болезни работника колледжа – не менее 3000 (трех тысяч) рублей.

5.20. Выплачивать заработную плату работнику: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа месяца следующего за отчетным, в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счёт в банке, указанном в заявлении работника на условиях определённых трудовым договором.

Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате, ст.136 ТК РФ.

5.21. Оплата отпуска производится не позже чем за 3 дня до его начала, при этом преподаватели и другие сотрудники, имеющие педагогическую нагрузку, обязаны

(согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и «Положения об оплате труда») за 7 дней до отпуска сдать свой расчетный лист (форма 2 – 3) в бухгалтерию колледжа.

5.22. Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы производится в соответствии со ст. 137, 138 ТК РФ.

5.23. Выплата заработной платы при увольнении работника осуществляется в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

5.24. Работодатель гарантирует исполнение сроков выплаты заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.3. Перечень общих гарантий и компенсаций приведен в ст. 165 ТК РФ.

Кроме того, колледж:

– обеспечивает бесплатно работников колледжа использованием библиотечными фондами в образовательных целях;

– предоставляет для празднования юбилеев сотрудников, различных торжеств, поминок и т. п. помещения в столовой колледжа с возмещением коммунальных затрат.

6.4. При предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 165 ТК РФ и трудовым договором, соответствующие выплаты проводятся за счет средств работодателя.

6.5. Если работник исполняет государственные или общественные обязанности, вне пределов колледжа (сдачи крови, осуществление избирательного права, явки в судебные органы, органы дознания, прокуратуру и другие обязанности предусмотренные законодательством), то за ним сохраняется средний заработок, за

исключением случаев соответствующих выплат, производимых органами, в интересах которых совершаются такие действия.

6.6. При направлении работников в служебные командировки, работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ) соответствии с «Положением о командировке».

6.7. На работников колледжа, совмещающих работу с обучением, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 177 ТК РФ.

6.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, размеры которого и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

6.9. При направлении работника работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ).

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

– работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа;

– работодатель по согласованию с Профкомом сотрудников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки и повышения квалификации работников, перечень необходимых рабочих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

7.2. Педагогические работники, включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, не имеющие квалификационных категорий обязаны проходить аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в пять лет.

7.3. Педагогические работники вправе повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в три года.

7.4. В случае высвобождения работников и, одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

7.6. При наличии финансовых возможностей работодатель может предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки или повышения квалификации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ КОЛЛЕДЖА

8.1. Работодатель обязуется:

– заключать соглашения по охране труда (Приложение № 1) и обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2018-2021 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (ст.218 ТК РФ).

– обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 2, Приложение № 3 (моющие, обезвреживающие, дезинфицирующие));

- обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви;

- обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

- для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, и источников финансирования;

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;

- выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда;

- проводить специальную оценку условий труда (ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ) в колледже в период 4 квартал 2019, 1-2 квартала 2020г в соответствии с Планом-графиком. СОУТ проведён в полном объеме, рабочих мест с вредными условиями труда нет;

- осуществлять мероприятия по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа, обучение и инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа;

– обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– проводить своевременное расследование несчастных случаев, произошедших во время учебно-воспитательного процесса с работниками (и студентами) колледжа (с участием представителей профкома или уполномоченных лиц профсоюза по охране лиц);

– переработать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ);

– осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда, на рабочих местах, ежеквартально, анализируя состояние производственного травматизма, добиваясь устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда;

– обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (Приложение №4);

– представлять работникам соответствующие компенсационные выплаты, согласно действующего «Положения об оплате труда работников колледжа»;

- обеспечивать предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков и сокращенного рабочего дня педагогическим работникам;

– обеспечивать условия и охрану труда женщин согласно ТК РФ;

- ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

8.2. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

– осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства;
- избирать уполномоченного профкома по охране труда;
- систематически обсуждать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.);
- осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 Закона об охране окружающей среды, ст. 370 ТК РФ, п. п. 3.1., 4.6. Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива);
- организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка; поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников;
- представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде; не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; в проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.2. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до работников.

9.3. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующий орган по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора, профком или работодатель направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, или продления срока действия действующего договора на последующие три года.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» (ст. 50 ТК РФ).