

Кулебаки

*36/1
18.01.23*

Министерство образования и науки Нижегородской области

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУЛЕБАКСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

ОГРН 1025202103332, ИНН 5251002274, КПП 52510101

Юридический адрес: 607010, Нижегородская область, г. Кулебаки,
Ул. Ад. Макарова, д.25

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КУЛЕБАКСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

на 2023 — 2025 г.г.

дата вступления в силу коллективного договора 10.01.2023 г.

От работников
Председатель профкома
сотрудников ГБПОУ КМК
Г.В.Рыжевская
«*10*» *января* 2023 год



От работодателя
Директор ГБПОУ КМК
Д.П. Гусева
«*10*» *января* 2023 года



Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата *13.01* 20*23* г. № *202/23-кд*
М.А. Румовичева
подпись (ФИО)
10.01.2023

г.о.г. Кулебаки
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кулебакский металлургический колледж» (далее-Колледж).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Кулебакский металлургический колледж» (Колледж), представленный в лице директора Гусевой Людмилы Павловны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кулебакский металлургический колледж», представленные Профкомом первичной профсоюзной организации в лице её председателя Рыжевской Галины Валентиновны, именуемого далее «Работники» с другой стороны. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Колледжа в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа, наименования реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Колледжа», а также расторжения трудового договора с директором Колледжа (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43

ТК РФ).

1.9. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 10 января 2023 года и действует до 10 января 2026 года включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. При приеме на работу работодатель обязан:

2.1.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с Уставом колледжа, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работников.

2.1.2. Руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, Штатным расписанием колледжа.

2.2. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- 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.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Трудовой договор с работниками Колледжа заключается как правило на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием количества часов, условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, условия предоставления мер социальной поддержки и другие).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. При распределении учебной нагрузки стороны руководствуются п. 3.1.

Порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп, или количества часов в учебном плане по преподаваемым предметам.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учебных групп.

2.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, администрация колледжа обязана уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется

по соглашению сторон трудового договора.

2.10. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев, определённых по соглашению сторон трудового договора.

2.11. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.12. При возложении на преподавателей, для которых колледж является основным местом работы, обязанностей по дистанционному обучению студентов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учебные занятия, количество часов, установленное для обучения таких студентов, включается в учебную нагрузку.

2.13. Наступление каникул для студентов, не является основанием для уменьшения преподавателям учебной нагрузки и заработной платы.

2.14. Преподаватели, реализующие общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.15. Работники учреждения, включая руководителя и заместителей, наряду с работой, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.16. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников 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, а также размер оплаты.

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

2.18. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором, определяется учредителем, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, определяется

колледжем в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

2.19. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, по причинам от него не зависящим.

2.20. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

2.21. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.22. Заключение трудового договора с руководителем образовательной организации производится в установленном трудовым законодательством порядке. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех размеров средней месячной заработной платы.

2.23. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.24. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.25. При переводе работника на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями ст. 72.1, 72.2 ТК РФ:
- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом

сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.26. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.27. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

2.28. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

2.29. При отсутствии указанной работы (вакансии) или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. 4.7. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

2.30. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

2.31. Если причины, указанные в п. 2.17. могут повлечь за собой массовое

увольнение работников, Работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При отказе работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.32. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Колледже;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.33. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ в связи с не избранием на должность.

2.34. В соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывает мнение выборного профсоюзного органа.

2.35. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время) иные выплаты компенсационного характера, установленные в Положении об оплате труда в ГБПОУ КМК.

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Уровень оплаты труда конкретного работника в месяц не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, при условии выполнения трудовых обязанностей (норм труда или норм рабочего времени) При изменении установленного минимума оплаты труда размер минимальной оплаты соответственно корректируется.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливает с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа колледжа согласно статье 372 ТК РФ.

3.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.7. Оплата труда работников колледжа не должна уменьшаться в течение года, если не меняется учебная нагрузка или круг выполняемых обязанностей.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

3.9. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области для организаций, финансируемых из областного бюджета.

3.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

3.11. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей

организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.12. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.13. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в размере четырех месяцев, для сдачи итоговых государственных экзаменов – в размере одного месяца.

3.14. Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по его выбору.

3.15. Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательное учреждение высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году.

3.16. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 40 календарных дней без сохранения заработной платы.

3.17. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- для сопровождения детей в первый класс школы (1 сентября) - 1 день;
- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – 4 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- родителям, учеников выпускных классов (праздник «Последний звонок») – 1 день.

3.18. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить

отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - 1 рабочий день на основании письменного заявления работника. После прохождения диспансеризации работник предоставляет документ установленного образца о ее прохождении.

- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять оплачиваемые дни отдыха продолжительностью календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг, как день, в который проходила вакцинация

3.19. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- 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.

3.20. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы Работодатель предоставляет педагогическим работникам колледжа длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам колледжа длительного отпуска сроком до одного года.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем в согласовании с первичной профсоюзной организацией колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Вне графиков отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему работодателю путевку на санаторно-курортное лечение (по медицинским показаниям) не менее чем за 5 рабочих дней.

3.23. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

- педагогические работники - 56 календарных дней,

- учебно-вспомогательный персонал – 28 календарных дней.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.26. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

3.27. Каждый работник колледжа выполняет свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией. Привлечение к выполнению работы не входящей в круг должностных обязанностей работника (общественно-полезная работа, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и др.) производится только с его письменного согласия (статья 37 Конституции РФ, статья 60.2 Трудового Кодекса РФ).

3.28. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.29. Система нормирования труда в колледже определяется Работодателем по согласованию с Профкомом на основании типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ.

3.30. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

3.31. О введении новых норм труда Работодатель обязан известить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.32. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Социальным фондом России страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда колледжа.

3.33. Выплачивать дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

3.34. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены, комнату психологической разгрузки для преподавателей.

3.35. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Колледжа со дня обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.36. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденных Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.38. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме.

3.39. Удержание из заработной платы работника производится только предусмотренными ст. 137, ст. 138 главы 21 ТК РФ.

3.40. Из фонда оплаты труда работникам колледжа может оказываться материальная помощь, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности (внебюджет). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении заместителей директора и работников колледжа принимает директор:

- при вступлении в брак работника — до 15000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55,60,65,70 и т. д.) - до 15000 рублей;
- при рождении ребенка — до 15000 рублей;
- в случае смерти ближайших родственников — до 15000 рублей;
- в случае существенных разовых затрат на собственное лечение или лечение своих детей, за исключением стоматологических, косметических услуг — в размере затраченной суммы на лечение, но не более 15000 рублей;
- в случае материального ущерба, причиненного чрезвычайными обстоятельствами — до 15000 рублей;
- в случае смерти работника — до 15000 рублей.

Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально с учетом наличия средств в колледже. Материальная помощь не является составной частью заработной платы

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Колледже установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, для преподавательского состава — шестидневная рабочая неделя. Один общий установленный выходной — воскресенье.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а

также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем двойной размер оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника оплата за выполнение работы в нерабочие дни может быть заменена предоставлением выходных дней в удобные для работника календарные даты.

4.4. В колледже может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.5. В случае необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. В соответствии с Положением о работе в режиме ненормированного рабочего дня для некоторых должностей ГБПОУ КМК ненормированный рабочий день устанавливается для:

- директора;
- заместителей директора;
- специалист по кадрам;
- водитель.

4.7. Перерывы для отдыха и питания специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, инженера-программиста, секретаря учебной части, библиотекаря, лаборанта, юрисконсульта, дворника, слесаря-сантехника, электрика по ремонту электрооборудования, водителя, механика, сторожей предоставлять с 11:00 до 11:30.

4.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов (перемен) между занятиями.

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), преподаватель вправе использовать по своему личному усмотрению.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации согласно ст. 112 ТК РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На

отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому колледжа не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников колледжа может привести к массовому увольнению работников – Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет в полном объеме органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

5.2.1. Ликвидация колледжа с численностью работающих 15 и более человек.

5.2.2. Увольнение 10 и более процентов работников колледжа в течение 90 календарных дней.

5.3. Работодатель обязан:

5.3.1. В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации колледжа, предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения, работников, являющихся членами Профсоюза – не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

5.3.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией колледжа (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

5.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Профкома.

5.5. При сокращении численности или штата работников колледжа преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- воспитывающим одного ребенка в возрасте до трех лет;
- имеющим детей, которые обучаются в высших учебных заведениях по очной

боты
нием
атой

форме обучения;

- предпенсионного возраста за 5 лет до пенсии;
- проработавшим в колледже 10 и более лет;
- применяющих инновационные методы работы;
- совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора;

в и
2

- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
- председатель Первичной профсоюзной организации (не освобожденный от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

ых
В
еджа
нее

5.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

гану
Г

5.7. Под квалификацией педагогического работника понимается:

5.7.1. Уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета.

5.7.2. Опыт работы.

5.7.3. Поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции.

5.7.4. Систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности – не реже чем один раз в три года.

5.7.5. Результаты участия в профессиональных конкурсах.

а,
яца

5.8. Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

(п.2

5.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

ию
-

5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата работников колледжа, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства колледжа).

дур

5.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией колледжа либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения при условии, что работник отработал в колледже не менее одного года.

й

5.12. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию

5.13. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, высвобождаемых из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

5.14. Стороны договорились, что высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6. Реализация права работников на дополнительное профессиональное образование

6.1. Согласно ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО), осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (часть 2 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.2. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

6.3. Работники имеют право на ДПО осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки за счет средств колледжа, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии средств 1 раз за все время работы в колледже.

6.4. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются работники колледжа, имеющие высшее образование.

6.5. Работодателю предоставляется право согласно п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» создавать условия и организовывать ДПО работников. К компетенции Работодателя относится урегулирование организационных и финансовых вопросов: планирование ДПО работников, изыскание средств и др.

6.6. ДПО работников колледжа по программам повышения квалификации осуществляется за счет бюджета колледжа, если обучение организовано Учредителем.

6.7. ДПО работников колледжа по программам профессиональной переподготовки может осуществляться за счет средств колледжа, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии средств, а также плана ДПО работников на ближайшие три года.

6.8. Работодателем составляется и утверждается план ДПО по программам профессиональной переподготовки работников колледжа на ближайшие 3 года с обоснованием необходимости ДПО конкретного работника. На основании плана ДПО предусматриваются денежные средства полученные от приносящей доход деятельности на оплату ДПО работников с учетом наличия возможности их расходования на осуществление ДПО.

6.9. Работников колледжа включенных в план ДПО по программам профессиональной переподготовки Работодатель обязан ознакомить с планом под личную подпись.

6.10. Работодатель при планировании ДПО по программам профессиональной

переподготовки и включении в план ДПО работников колледжа должен исходить из экономической и производственной целесообразности:

- затраты на ДПО по программам профессиональной переподготовки ниже затрат на оплату труда специалиста привлекаемого со стороны;

- отсутствие возможности принять на работу на постоянной основе или совместителя для преподавания дисциплин на имеющихся условиях оплаты труда в колледже;

- невозможность заключить договор с другой образовательной организацией города Кулебаки, Нижегородской области для осуществления преподавания дисциплин ввиду отсутствия специалистов подготовленных по этим дисциплинам;

- отсутствие возможности принять на постоянную работу прочих специалистов на вакантную должность, имеющуюся в действующем штатном расписании колледжа.

6.11. Формы подготовки и ДПО по программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации колледжа, Совета трудового коллектива колледжа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.12. Право работников, в том числе педагогических работников колледжа, на ДПО по программам профессиональной переподготовки реализуется путём заключения договора между работником и Работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ). В договор должны быть включены следующие положения:

6.12.1. Обязанности Работодателя по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путём освоения дополнительных профессиональных образовательных программ.

6.12.2. Обязанности Работодателя по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО по программам профессиональной переподготовки: сохранение за работником должности и средней заработной платы, оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.12.3. Обязанности работников по освоению дополнительных профессиональных программ при условии направления их Работодателем для прохождения ДПО по программам профессиональной переподготовки с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

6.13. После прохождения ДПО по программам повышения квалификации ДПО по программам профессиональной переподготовки за счёт средств колледжа, полученных от приносящей доход деятельности, работник обязан отработать в колледже не менее 3-х лет.

6.14. Если трудовой договор, заключенный между работником и Работодателем, расторгается по инициативе работника раньше срока указанного в п. 6.13 данного раздела, то Работодатель вправе взыскать с работника денежные средства потраченные на обучение в сумме пропорциональной оставшемуся для отработки срока времени.

6.15. Если трудовой договор, заключенный между работником и Работодателем, расторгается по инициативе Работодателя раньше срока указанного в п. 11 данного раздела, то денежные средства потраченные на обучение не взыскиваются.

6.16. При направлении Работодателем работника на ДПО с отрывом от работы с ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.17. В соответствии со ст. 168 ТК РФ в случае направления работника на ДПО отрывом от работы работодатель обязан возмещать ему:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома Работодателя.

6.18. В случае если право работника на ДПО по программам профессиональной переподготовки, закреплённое в договоре, заключенном между работником и Работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

6.19. Если Работодатель не обеспечивает предоставление работнику предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО по программам профессиональной переподготовки.

6.20. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО по программам профессиональной переподготовки за счёт их собственных средств в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

6.21. При выполнении Работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

6.22. Отказ работника от прохождения ДПО в случаях, указанных в п. 21 настоящего раздела является дисциплинарным проступком, за совершение которого Работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

6.23. При аттестации педагогических работников колледжа отказ от получения ими ДПО по программам профессиональной переподготовки не может служить основанием для отказа в установлении данным работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

7. Охрана труда и здоровья и обязанности работников по охране труда

7.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ об охране труда работодатель обеспечив

лем, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель обязуется информировать каждого работника о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях, и льготах за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты, о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, о режимах труда и отдыха. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома (путем согласования) инструкции по охране труда для работников;

- иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.4. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной охране, электробезопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда, проведение инструктажей работников по охране труда.

7.5. Работодатель обеспечивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ, в том числе работодатель обязуется:

7.5.1. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с абзацем двенадцатым части 3 статьи 214 ТК РФ;

7.5.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, осуществлять их регулярный анализ и оценку;

7.5.3. Учитывать и рассматривать причины и обстоятельства событий, приведшие к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

7.6. На время прохождения медицинского осмотра и обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

7.7. Работодатель обеспечивает:

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.8. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда и профессиональных рисков.

7.9. Работодатель разрабатывает и реализует мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда, в соответствии с планом, разработанным по итогам специальной оценки условий труда рабочих мест. Финансирование мероприятий

по улучшению условий труда и охраны труда работодателем осуществляется в порядке, установленном статьей 226 ТК РФ.

7.10. Работодатель обеспечивает работников:

- средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по утвержденным перечням профессий и должностей на их получение;
- смывающими средствами в соответствии с утвержденными нормами бесплатной выдачи по утвержденным перечням профессий и должностей на их получение.

7.11. Обеспечение смывающими средствами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.12. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

7.13. В колледже создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 5 человек.

7.14. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников.

7.15. Работодатель обязан обеспечивать температурный режим производственных помещений соответствующий СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (20–22°C).

7.16. В случае несоблюдения указанных санитарных норм:

- сокращать продолжительность рабочего времени на четыре часа для работников, выполняющих трудовые обязанности в производственных помещениях с температурой воздуха в пределах 14°–16 °С;
- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 14 °С;
- сокращать продолжительность рабочего времени на три часа для работников, выполняющих трудовые обязанности в производственных помещениях с температурой воздуха в пределах 29°–31 °С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°C.

7.17. Организовать совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.18. Работодатель обязуется:

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных

случаев (микротравм) на производстве и профессиональных заболеваний;
- совместно с профсоюзным комитетом организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивать уполномоченных по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.19. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами, инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования)

7.20. Профком обязуется:

7.20.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.20.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

7.20.3. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм сотрудничества с администрацией колледжа в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников в области охраны труда.

7.20.4. Проводить на заседаниях профкома анализ совместной работы с администрацией колледжа по обеспечению прав работников на охрану труда.

7.20.5. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Договором и соглашением по охране труда.

7.20.6. Проводить пропаганду здорового образа жизни: информационные лекции, беседы, размещение информации о здоровом образе жизни на официальном сайте колледжа.

7.20.7. Содействовать здоровьесбережению сотрудников через организацию регулярных занятий физической культурой и спортом.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.4. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель

обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.6. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

8.7. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.8. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников Колледжа его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон.

8.9. По согласованию с профкомом производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Колледже (ст.135,144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135,144 ТК РФ);

8.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.11. На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав Комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. осуществлять контроль за охраной труда в Колледже

9.2. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.3. принимать участие в аттестации работников Колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Колледжа.

9.4. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

9.5. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

9.6. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Колледжа;

9.7. содействовать оздоровлению детей работников Колледжа.

10. Социальная защита ветеранов ВОВ и труда КМК

Работодатель при наличии денежных средств может выделить:

10.1. Для поздравления пенсионеров с юбилейными датами (денежные средства на оказание административной материальной помощи).

- 10.2. Денежные средства на проведение праздников: Дня пожилого человека, 8 Марта, Дня защитника Отечества, Дня Победы, Нового года, Дня учителя.
- 10.3. Единовременную материальную помощь на организацию похорон бывших работников КМК проработавших в колледже не менее 15 лет.

11. Нормы профессиональной этики педагогических работников

- 11.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
 - проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
 - соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
 - придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
 - воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
 - избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 11.2. Работодатель стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 11.3. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в учреждении и действующей на основании ЛНА об урегулировании споров между участниками образовательных отношений.
- 11.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.
- 11.5. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное

расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

11.6. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

11.7. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

12.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

12.2. Представитель работодателя своевременно выполняет свои обязательства по договору, ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного комитета массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и профсоюзный комитет обращаются в соответствующие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

12.3. Профсоюзный комитет работников ГБПОУ «КМК» осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет работодателя о выполнении коллективного договора.

12.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

12.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61

Трудового Кодекса Российской Федерации.

12.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор

13.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

13.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами.

13.3. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат рассмотрению работодателем.

14. Заключительные положения.

14.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

14.3. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

14.4. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо Работодатель (его представитель) уклоняется от участия в примирительных процедурах, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняет решение трудового арбитража, имеющее обязательную для Сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

14.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении колледжа, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.7. Коллективный договор подписывается сторонами, предусматривается уведомительная регистрация его в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.

14.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников колледжа.

14.9. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

14.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

ПО
ГВ
ОН

И
а
і
д