УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Усманский многопрофильный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2025 годы

Директор
ГОБПОУ
«Усманский многопрофильный колледж»
_____ С.Г. Петухов
« 10 » января 2022 г.

М.П.

Председатель
первичной организации работников и студентов Усманского многопрофильного колледжа Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации
_____ Глазкова Н.Е.
« 10 » января 2022 г.

М.П.

Принят на собрании трудового коллектива протокол № 1 от « 10 » января 2022 г.

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию в комитете по экономике и прогнозированию администрации Усманского муниципального района

Регистрационный № _____ от _____01_____ 2022 г.

Главный специалист по выполнению государственных полномочий
в области охраны труда _____ В.А. Теплинских

Содержание

Раздел I. Общие положения……...стр. 3

Раздел II. Трудовые отношения……....стр. 5

Раздел III. Социальное партнерство и координация действий

сторон коллективного договора…….....стр. 9

Раздел IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации…….стр. 13

Раздел V. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости…..стр. 18

Раздел VI. Рабочее время и время отдыха……....стр. 20

Раздел VII. Реализация права работников на дополнительное

профессиональное образование……..стр. 21

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья……...……стр. 23

Раздел IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации……...стр. 27

Раздел X. Нормы профессиональной этики педагогических работников .....стр. 28

Раздел IX. Заключительные положения……...стр. 29

Перечень приложений к коллективному договору…….стр. 31

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице представителей.

2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице директора Петухова Сергея Григорьевича и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации колледжа Глазковой Наталии Евгеньевны.

3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, 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.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

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

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль за выполнением принятого Договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Договора.

6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении колледжем;
- участия представителей работников и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;
- создания на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- рассмотрения Работодателем предложений профсоюзной организации;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания

председателя первичной профсоюзной организации, подписавших настоящий Договор.

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

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

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

11. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Договора может быть продлен на три года.

12. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего Договора на строк до трех лет.

13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством.

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

15. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц и размещая информацию на стенде или на собрании коллектива.

16. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные правовые акты Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков.

17. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные правовые акты Работодатель принимает, учитывая решение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков.

18. В случае невыполнения Работодателем условий Договора Профком, после рассмотрения вопроса на контрольной комиссии, имеет право направить Работодателю представление об устранении нарушений, которое рассматривается им в недельный срок. В случае отказа устранить нарушения или не достижении соглашения в указанный срок Профком имеет право обратиться в суд для привлечения виновных к административной ответственности или прибегнуть к процедурам коллективного трудового спора (ст. 13 п. 3 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

19. Работодатель обязан по запросу Профкома предоставлять информацию о размере отчислений, удержанных из заработной платы работников и перечисленных на расчетный счет Профкома в качестве членских профсоюзных взносов.

20. Работодатель обязан по запросу Профкома предоставлять сведения о численности и составе работников колледжа в целом и его подразделений, о системе оплаты труда, об условиях труда и противопожарной безопасности, о профессиональных заболеваниях, о показателях производственного травматизма, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности по выплате заработной платы, стипендии и иным социальным выплатам в срок не позднее 10 рабочих дней после поступления запроса. Работодатель обязан заблаговременно (не менее чем за 2 месяца) направлять в Профком информацию о предстоящей реорганизации колледжа или его подразделений, о подготовке имущества к

приватизации.

21. Помещения учебного корпуса сдаются в аренду сторонним организациям по согласованию с Профкомом и с учетом мотивированного мнения, изложенном в представлении Совета трудового коллектива.

22. Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию, которая дважды в год (июнь, декабрь) анализирует ход выполнения Договора и доводит до сведения коллектива работников и студентов информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом директора, представители работников избираются на заседании Профкома.

Раздел II. Трудовые отношения

1. При приеме на работу работодатель обязан:

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

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. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

2.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

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. Работники образовательной организации (включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций по согласованию с Учредителем), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.6. При замещении должностей преподавателей, работников образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное

руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем, а других педагогических работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией 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).

2.9. 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.

2.10. 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

2.11. Заключение трудового договора с руководителем образовательной организации производятся 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.

2.12. 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.

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

2.14. 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.

3. Стороны при распределении учебной нагрузки исходят из того, что:

3.1. Порядок 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».

3.2. 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.

3.3. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма 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 объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учебных групп.

3.4. Об изменениях объёма 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 объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. 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.

3.6. 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).

3.7. 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.

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

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. Предельный объём 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).

3.14. 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.

4. Стороны договорились, что:

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

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

4.2. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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).

4.6. 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 нижеоплачиваемую 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).

4.8. 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 нижеоплачиваемую 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.

4.9. Если причины, указанные в п. 4.4**.** 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.

4.10. 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.

Раздел III. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Предоставлять профкому по запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по

массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.3. Перечислять на счет профсоюза ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза. Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

2.5. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения;
- участие профкома в работе органов управления колледжем (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности колледжа в целом.

2.6. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.7. Предоставлять Профкому по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками колледжа.

2.8. Предоставлять Профкому в установленном порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведении культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников колледжа и членов их семей.

3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

4. С учетом мнения (по согласованию) профкома и решения, принятого на собрании трудового коллектива, отраженного в протоколе собрания рассматриваются следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного и воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- утверждение Положения о работе в режиме ненормированного рабочего дня для некоторых должностей ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж» (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136, 372 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте (ГОСТ 12.0.004-90).

5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников колледжа (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6. По согласованию с профкомом и с учетом решения, принятого на собрании трудового коллектива, отраженного в протоколе собрания:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7. Профком обязуется:

7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

7.5. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности и др.

7.6. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

7.7. Принимать участие в аттестации работников колледжа на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии колледжа.

7.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

7.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

7.10. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа.

7.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников колледжа – членов Профсоюза.

7.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

7.13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.14. Содействовать предотвращению в колледже коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7.15. Организовывать правовой всеобуч для работников учреждения.

7.16. Оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Липецкой области.

7.17. Выделять из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы среди работников учреждения;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

7.18. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях

- продолжительной тяжёлой болезни;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников;
- тяжелого материального положения;
- пожара, стихийных бедствий.

8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации колледжа.

9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного (двух) раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

Раздел IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

1. В области оплаты труда Стороны договорились:

1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, путем перечисления на счет банковской зарплатной карты работника 7 (заработанная плата) и 22 числа (аванс) каждого месяца. По заявлению работника заработная плата может перечисляться на любой другой лицевой счет, открытый работником в банках России, в указанные выше даты.

1.3. Установить размер выплаты заработной платы сотрудников не менее минимального размера оплаты труда.

1.4. 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, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа колледжа согласно статье 372 ТК РФ.

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

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

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

1.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 % тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2. Гарантии и компенсации:

2.1. 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 Липецкой области для организаций, финансируемых из областного бюджета.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

2.9. Работодатель на основании письменного заявления обязан предоставить отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- для сопровождения детей в первый класс школы (1сентября) - 1 день;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

2.10. Работникам, которые совместно с правоохранительными органами участвуют в охране общественного порядка в форме добровольной народной дружины колледжа, работодатель на основании их письменного заявления предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в размере одного дня за каждое дежурство.

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, по согласованию с первичной профсоюзной организацией колледжа и Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.15. 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).

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

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

3. Стороны договорились осуществлять меры социальной поддержки работников колледжа:

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

3.2. 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.

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

3.4. Стимулировать труд молодых специалистов в течение первых пяти лет работы в колледже после окончания учреждений высшего профессионального образования согласно Положению об оплате труда.

4. Стороны договорились производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 5 к «Областному отраслевому соглашению между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2024 годы», если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	1	2

	Преподаватель	Преподаватель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;
	Старший воспитатель	Воспитатель
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель, педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
	Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
	Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)
	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения
	Музыкальный руководитель, педагог-психолог	Воспитатель
	Воспитатель	Старший воспитатель

5. Работодатель обязуется, ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в т.ч. на общем собрании трудового коллектива, на заседаниях Профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работнико

Раздел V. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

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.

2. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

2.1. Ликвидация колледжа с численностью работающих 15 и более человек

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

3. Работодатель обязан:

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.

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).

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

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. 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 форме обучения;
- предпенсионного возраста за 2 года 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;
- 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 освобождённый от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

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.

7. Под квалификацией педагогического работника понимается:

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

7.2. Опыт работы.

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

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

7.5. Результаты участия в профессиональных конкурсах.

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

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.

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).

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.

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

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.

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.

Раздел VI. Рабочее время и время отдыха

1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим

законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. 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.

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

4. В соответствии с Положением о работе в режиме ненормированного рабочего дня для некоторых должностей ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж» ненормированный рабочий день устанавливается для:

- директора;
- заместителей директора;
- главного бухгалтера;

5. Перерывы для отдыха и питания бухгалтерии, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, инженера-программиста, секретаря учебной части, диспетчера, коменданта, библиотекаря, лаборанта, юрисконсульта, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, слесаря-сантехника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, водителя, механика предоставлять с 12:00 до 12:48.

6. Для указанных в п. 4 настоящего раздела работников в связи с накоплением за неделю неиспользованного времени перерыва в количестве 1 часа (12 минут за пять рабочих дней) окончание работы в пятницу предусматривается в 16 часов 00 минут.

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

8. 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.

9. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем для работников с 40 часовой рабочей неделей (за исключением работающих по графику) считать субботу.

10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации согласно письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работников. 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.

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

12. 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.

13. 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).

14. Вне графиков отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему работодателю путевку на санаторно-курортное лечение (по медицинским показаниям) не менее чем за 5 рабочих дней.

Раздел VII. Реализация права работников на дополнительное профессиональное образование

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»).

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).

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.

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

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. ДПО работников колледжа по программ повышения квалификации осуществляется за счет бюджета колледжа, если обучение организовано Учредителем (Управлением образования и науки Липецкой области).

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.

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.

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

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 организации города Усмани, Липецкой 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.

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.

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:

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.

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.

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.

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.

14. Если трудовой договор, заключенный между работником и Работодателем, расторгается по инициативе работника раньше срока указанного в п. 13 данного раздела, то Работодатель вправе взыскать с работника денежнежные средства потраченные на обучение в сумме пропорциональной оставшемуся для отработки срока времени.

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.

16. При направлении Работодателем работника на ДПО с отрывом от работы за 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).

17. В соответствии со ст. 168 ТК РФ в случае направления работника на ДПО с 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, произведённые работником с разрешения или с ведома

Работодателя.

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.

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.

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.

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.

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.

23. При аттестации педагогических работников колледжа отказ от получение 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.

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1.1. Выделять ежегодно на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента годового бюджета колледжа (ст. 266 ТК РФ).

1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда,.

1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в колледже осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на оказание образовательных услуг.

1.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда в колледже.

1.6. Со всеми поступающими на работу лицами проводить вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

1.7. Обеспечить проведение всех видов инструктажей с техническим персоналом колледжа с обязательной регистрацией в соответствующих журналах.

1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь, моющие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви согласно статье 221 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает их стоимость.

1.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

1.11. Установить единовременное денежное пособие в случае гибели работника по вине Работодателя лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей – 2 минимальных размера оплаты труда по Липецкой области.

1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на физически тяжелых работах;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

1.14. Выполнять требования к рабочему и учебному месту. Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором работник колледжа реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п. Условия труда на рабочем месте определяются его паспортом, составляемым комиссией по оценке условий труда работников. Комиссия создается из равного числа представителей Работодателя и Профкома. Ее председатель – председатель первичной профсоюзной организации колледжа.

Требования по оснащенности к учебной аудитории, учебным и производственным кабинетам, мастерским:

- стол и стул для преподавателя;
- кафедра в лекционной аудитории;
- учебная мебель для студентов;
- меловая доска или укомплектованная мультимедийная доска;
- тряпка;
- мел;
- оптимальная температура воздуха 18°–20°С;
- относительная влажность воздуха 40%–60%.
- Нормативная освещенность достигается наличием естественного и искусственного освещения. Искусственное освещение обеспечивается люминесцентными светильниками (допускается использование ламп накаливания). В учебных помещениях используются люминесцентные светильники с особо низким уровнем шума. Освещенность на рабочих столах 300–500 лк. Освещенность на классной доске должна быть 500 лк. Для освещения классной доски устанавливаются софиты и светильники в соответствии с нормативными требованиями. Учебные аудитории должны быть паспортизованы, соответствовать требованиям учебного процесса и перед началом учебного года сданы по акту приемки.

Общие требования к рабочему месту в лаборатории:

- оптимальная температура воздуха 18°–20°С;
- относительная влажность воздуха 40%–60%;
- объем помещения на одного работающего должен составлять не менее 15 куб.м;
- площадь на одного работающего экспериментатора не менее 4,5 кв.м;
- нормативная освещенность достигается наличием естественного и искусственного освещения. Искусственное освещение обеспечивается люминесцентными светильниками (допускается использование ламп накаливания). Освещенность на рабочих столах 300-500 лк;
- рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул, вытяжной шкаф), индивидуальными и коллективными средствами защиты (по необходимости); аптечкой первой помощи.

Общие требования к рабочему месту, оборудованному ПЭВМ:

- площадь на одного работающего с вычислительной техникой 6 кв. м. (электронно-лучевая трубка), 4,5 кв. м. (жидкокристаллические, плазменные экраны);
- оптимальная температура воздуха 18°–22°С;
- относительная влажность воздуха 55%–62%;
- освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа и освещенность экрана должна быть одинаковой – не менее 300-500 лк;
- освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана.

1.15. Обеспечивать температурный режим производственных помещений соответствующий СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (20–22°С).

1.16. 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°С.

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

1.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

1.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

1.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

1.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

1.22. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждый вид производимых работ и для каждой должности с учетом мнения (по согласованию) профкома, согласно статье 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Обеспечить

замену и переработку инструкций не реже одного раза в пять лет (инструкций по электробезопасности – не реже одного раза в три года). Обеспечить внеплановую замену и переработку инструкций при возникшей необходимости (смена названия, замена старого оборудования на современное и т. д.).

1.23. Обеспечить наличие инструкций по охране труда, пожарной безопасности на каждом рабочем месте.

1.24. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

1.25. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проведение мероприятий по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа.

1.26. Предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами.

1.27. Не допускать дискриминации в отношении работников на основе их действительного статуса ВИЧ-инфицированных. Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.

1.28. С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах обеспечивает работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, принимает просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применения стратегий по управлению таким риском, осуществляет пропаганду здорового образа жизни.

1.29. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

1.30. Создать в колледже совместную комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

2.1 Соблюдать требования охраны труда.

2.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

2.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

2.4 Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в колледже, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

2.5 Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

2.6 В обязательном порядке участвовать в мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности, которые проводит Работодатель.

3. Профком обязуется:

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

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

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

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

3.5 Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных настоящим Договором и

соглашением по охране труда.

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

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

Раздел IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, Отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации.

2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа (кабинет № 2) и проведения собраний, конференций работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

2.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности колледжа. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

2.4. Включать представителей профкома в состав комиссий колледжа по тарификации, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома (его заместитель) – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

3.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителя (заместителя) первичной профсоюзной организации колледжа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в колледже, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4. Взаимодействие Работодателя с выборным профсоюзным органом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников колледжа. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением директора, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудового законодательства.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Договора.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

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

Раздел X. Нормы профессиональной этики педагогических работников

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, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

- избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Работодатель стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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.

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.

5. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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).

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.

Раздел XI. Заключительные положения

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

2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

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

4. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спроа либо Работодатель (его представитель) уклоняется от участия в примирительных процедурах, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спроа, 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.

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

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.

7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации Усманского района.

8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников колледжа.

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда.
3. Приложение № 3. Перечень профессий и должностей, обеспечивающихся средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами.
4. Приложение № 4. Состав аптечки первой медицинской помощи.
5. Приложение № 5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам колледжа длительного отпуска сроком до одного года.
6. Приложение № 6. Положения о работе в режиме ненормированного рабочего дня для некоторых должностей ГОБПОУ «Усманский многопрофильный колледж»