

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(ОГБПОУ «ТЭПК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период

с 30.06.2022 по 29.06.2025

От работодателя:

Директор ОГБПОУ «ТЭПК»

 Д.М. Матвеев



Дата подписания: _____ 2022г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

 Е.А. Часовских

Дата подписания:
«30» 06 2022г.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (сокращение)
зарегистрирован № 579

21 07 20 22

634006, Россия, г. Томск, ул. Пушкина 63, строение 52
ИНН 7020015424 КПП 701701001 ОГРН 1037000100290 ОКПО 00234459 ОКОГУ 2300223
ОКАТО 69401000000 ОКТМО 69701000001 ОКФС 13 ОКОПФ 75203 ОКВЭД 85.21
Департамент финансов Томской области (ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж» л/с № 6110000302)
Казначейский счет № 03224643690000006500
ОТДЕЛЕНИЕ ТОМСК БАНКА РОССИИ/УФК по Томской области г. Томск
Единый казначейский счет № 40102810245370000058
БИК 016902004
Телефон/факс (3822) 645-700, e-mail: tent@tent.edu.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Томский экономико-промышленно-колледж» (далее – колледж, ОГБПОУ «ТЭПК»).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора колледжа Матвеева Дмитрия Михайловича, действующего на основании Устава (далее – работодатель);
- Работники колледжа (далее – работники) в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком) Часовских Елены Алексеевны, действующего на основании решения общего собрания (конференции) работников и обучающихся ОГБПОУ «ТЭПК» (Протокол от 13.09.2021).

1.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения представительного органа работников колледжа, представляющего интересы всех или большинства работников (первичная профсоюзная организация, профком):

- Правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- Положение об оплате труда работников Томского экономико-промышленного колледжа (далее – Положение об оплате труда);
- Соглашение по охране труда;
- Форма расчетного листа;
- Состав комиссии по охране труда.

1.3. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством, положениями об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников колледжа, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого Соглашения о социальном партнерстве в целях обеспечения устойчивой ритмичной и эффективной работы организации, повышения уровня жизни работников.

1.9. Обязательства сторон:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.10. Сфера действия коллективного договора:

1.10.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе директора колледжа.

1.10.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.10.3. Приложения к коллективному договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Все работники принимаются на работу согласно штатному расписанию, на основании письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

2.3. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, объем учебной нагрузки устанавливается работодателем самостоятельно исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в зависимости от их квалификации и специфики деятельности. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки составляет 1440 часов в год. Работодатель обязуется ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с проектом их учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

2.4. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объём и преимущество преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленной штатным преподавателям, не должен быть уменьшен в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам в соответствии с ФГОС, сокращения количества учебных групп, случаев невыполнения педагогическим работником учебной нагрузки по независящим от колледжа причинам. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.5. Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели соответствующего уровня квалификации и образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72¹, 72² ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Работник обязан обратиться с письменным заявлением к Работодателю, если считает, что необходимо пересмотр условий трудового договора. При невыполнении данной обязанности, Работник не вправе ссылаться на несоответствие выполняемой им работы и предполагается его согласие со всеми условиями до момента подачи заявления. При этом, изменение условий договора может быть произведено только с соблюдением обязательных требований к новой должности, категории и т.п.

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, ее реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников, рассматриваются предварительно с участием и учетом мнения профсоюзного комитета.

2.11. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа.

2.12. Ликвидация колледжа, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы осуществляется только после предварительного

уведомления профсоюзного комитета и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять председателю профкома проекты приказов о сокращении численности (штата) работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается более 10% работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что:

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15. Помимо названных категорий преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.16. Названные критерии следует рассматривать как равнозначные. Преимущество будет отдано тем, к кому одновременно можно применить большее количество критериев.

2.17. Беременные женщины, работающие в учреждении на условиях бессрочного трудового договора, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации колледжа, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой колледж по прежней профессии, специальности.

2.18. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязуется по ее заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам до окончания такого отпуска (ст.261 ТК РФ). Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.19. В случае неизбежности сокращения штата (численности работников) работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- с учетом возможности перераспределить учебную нагрузку для занятости преподавателей;

- с учетом мнения профкома ввести режим неполного рабочего времени на срок до двух месяцев или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по колледжу с предупреждением о том работникам в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ);
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников;
- при сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи или единственного кормильца в семье;
- в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о введении режима неполного рабочего времени или приостановке производства, а также информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнение квоты для приема на работу инвалидов, сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

2.20. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.21. При увольнении работника по сокращению численности работников выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ.

2.22. Передача колледжа из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника колледжа, а равно при ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) этот факт не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками (ч. 5 ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.23. В соответствии с п. 2. ст. 25 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) в случае ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми руководителями структурных подразделений.

3.2. Продолжительность рабочего времени для работников из числа руководителей, руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного персонала, рабочих и служащих устанавливается 40 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них приказом директора в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального

использования рабочего времени педагогических работников и в соответствии с учебной нагрузкой.

3.5. При осуществлении классного руководства (кураторства) в учебных группах очного обучения действуют следующие положения:

3.5.1. Недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

3.5.2. Недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

3.5.3. Преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

3.5.4. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

3.5.5. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается дополнительным соглашением к трудовому договору;

3.5.6. Возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

3.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического совета, собрания коллектива, заседания методических объединений, инструктивные совещания, родительские собрания, плановые коллективные мероприятия и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе директора колледжа, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
 - 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
- 3.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):
- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
 - 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
 - 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей.
- 3.11. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 3.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 3.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).
- 3.15. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с п. 3.13 настоящего коллективного договора.
- 3.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы уменьшается на один час при пятидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму

сокращенного рабочего времени.

3.17. Время зимних каникул, а также время летних каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском работников, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их годовой учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом директора колледжа.

3.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд (ст. 111 ТК РФ).

3.19. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, или трудовым договором с работником.

3.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа и не должно быть не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.21. Стороны пришли к соглашению об утверждении перечня работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ). Такой режим работы устанавливается для обслуживающего персонала (персонал по уборке помещений и дворики).

3.22. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.23. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до начала его отпуска (ст. 123 ТК РФ).

3.24. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней преподавателям, мастерам производственного обучения и другим педагогическим работникам колледжа, у которых в соответствии с условиями трудового договора деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, развитием образовательных процессов или методической (научно-методической) работой, и 28 календарных дней для остальных работников.

3.25. Для штатных работников, имеющих инвалидность, замещающих должности, по которым в соответствии с трудовым законодательством должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 28 календарных дней, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней.

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- и в других случаях (ст. 124 ТК РФ).

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 (ст. 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст. 126 ТК РФ).

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику вне графика по письменному заявлению работника с согласия работодателя в случаях:

- приобретения путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;
- после перенесения заболевания по рекомендации лечащего врача;
- по семейным и другим обстоятельствам, заранее непредвиденным.

3.28. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.29. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» (Приложение 1).

3.30. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работники колледжа имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд колледжа.

4.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации колледжа определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования (переподготовки, повышения квалификации) работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом нужд и перспектив развития колледжа.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4.2. Для педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и программ профессионального обучения, организовывать обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки на производственных предприятиях и в организациях, направление деятельности которых соответствует направленности образовательных программ, реализуемых в колледже, не реже одного раза в три года.

4.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации, не предоставляются.

4.4.5. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, которых руководство колледжа направило для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в интересах развития и повышения качества образовательных услуг колледжа, на основании соглашения об обучении, заключенного между работником и работодателем в письменной форме.

4.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

4.4.7. По результатам аттестации на первую или высшую квалификационные категории устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие надбавки в соответствии с действующим законодательством Томской области и Положением об оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4.8. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора в соответствии с трудовыми договорами между работником и работодателем, Положением об оплате труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Должностные оклады, ставки заработной платы, стимулирующие, компенсационные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются колледжем по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с нормативно-правовыми актами Администрации Томской области, устанавливающими и регулируемыми системы оплаты труда государственных учреждений.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 27 число текущего месяца и 12 число следующего месяца. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника путем оформления и выдачи работнику (либо другому лицу по доверенности) расчетного листка, форма которого утверждается с учетом мнения профкома, где содержатся сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику в соответствии с положениями ст. 142, ст. 236 ТК РФ.

5.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого и регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, рабочее место и должность.

5.6. Размеры доплат за совмещение профессий, а также различного вида выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с методическими рекомендациями учредителя, отраслевыми соглашениями.

5.7. Месячная заработная плата работника колледжа не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны договорились рассматривать социальные гарантии и компенсации работникам в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Работникам колледжа, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), начинающимся со слов «Заслуженный...», «Почетный...», «Народный...», доплаты производятся в соответствии с действующим Законодательством.

6.3. Стороны коллективного договора договорились вести активную работу по пропаганде в колледже здорового образа жизни, развитию физкультуры и спорта, вовлечению трудящихся в массовые спортивные соревнования.

6.4. Работники колледжа имеют право получать образование по основным и дополнительным образовательным программам, реализуемым в колледже, на льготных условиях по договору между колледжем и работником.

6.5. В целях закрепления в колледже молодых кадров (рабочих и специалистов) стороны разрабатывают соответствующие мероприятия (программы), финансирование которых осуществляется за счет средств колледжа.

6.6. В целях привлечения на работу молодых педагогических кадров и высококвалифицированных сотрудников преимущественное право получения временного жилья в общежитии предоставляется молодым специалистам и специалистам, принятым на работу в колледж на вакантные должности по конкурсу (при существующей объективной необходимости в жилье и наличии свободной жилой площади в общежитии).

6.7. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск по письменным заявлениям работников с предоставлением подтверждающих документов:

6.7.1. С сохранением среднего заработка в случаях:

- смерти близких родственников (супруг, родители, дети, братья и сестры) - 3 дня;
- в случае рождения ребенка отцу представляется 3 дня;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) - 1 сентября (один день).

6.7.2. С сохранением должностного оклада в случаях:

- бракосочетания штатного работника - 3 дня;
- бракосочетания детей работника - 2 дня;
- проводов детей, внуков в армию - 2 дня.

6.8. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления следующим категориям работников (помимо указанных в ст. 128 ТК РФ):

- родителям, имеющим детей (2-х и более) в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в течение года;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида - 14 календарных дней в течение года;
- работникам для ухода за престарелыми родителями, членами семьи - 14 календарных дней в течение года;
- при праздновании юбилейных дат – до 3-х календарных дней.

6.9. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена по согласованию сторон.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 7.1. Из фонда оплаты труда работникам колледжа может оказываться материальная помощь.
- 7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:
- в отношении директора колледжа – исполнительный орган государственной власти Томской области, осуществляющий в отношении колледжа функции и полномочия учредителя;
 - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера – директор колледжа;
 - в отношении работников колледжа – директор колледжа.
- 7.3. Материальная помощь работникам колледжа, а также директору, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться (не более двух должностных окладов):
- для организации отдыха и лечения;
 - при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
 - в связи с личным юбилеем (50,55 лет и далее через каждые пять лет);
 - в связи с юбилеем колледжа (25,50,75,100 лет и далее через каждые 25 лет);
 - в связи с государственными и профессиональными праздниками («День защитника отечества», «Международный женский день», «День учителя», «День профессионально-технического образования»);
 - в связи с государственными и отраслевыми наградами;
 - в связи со смертью работника колледжа;
 - в связи со смертью близких родственников;
 - в связи с бракосочетанием и рождением ребенка.
- 7.4. Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально с учетом наличия средств в колледже.
- 7.5. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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.
- 8.4. 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.
- 8.5. 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:
- 8.5.1. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с абзацем двенадцатым части 3 статьи 214 ТК РФ;
- 8.5.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, осуществлять их регулярный анализ и оценку;
- 8.5.3. 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

8.9. 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.

8.10. 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.

8.11. Обеспечение смывающими средствами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с приложениями: Приложение 2 «Перечень должностей и профессий, которым выдаются смывающие средства»; Приложение 4 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам».

8.12. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников осуществляется в соответствии с Приложением 3 «Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников».

8.13. В колледже создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 7 человек.

8.14. 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.

8.15. Работодатель обязуется контролировать температурный режим в рабочих и учебных помещениях и проводить соответствующие мероприятия для устранения снижения температуры воздуха в помещениях ниже 18° С.

8.16. 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 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.

8.17. 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).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.2. Профком берет на себя обязательства защищать права работников, оговоренные в ТК РФ и настоящем коллективном договоре.

9.3. Работодатель обязуется содействовать профкому по проверке выполнения настоящего коллективного договора, соблюдению законодательных норм и ТК РФ.

9.4. Стороны договорились, что профком проводит свои мероприятия в рабочее время по согласованию с директором колледжа по следующим вопросам:

- переговоры с администрацией по заключению коллективного договора, внесению дополнений и изменений;
- контроль выполнения коллективного договора;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюза и других работников колледжа.

9.5. Профсоюзный комитет вносит предложения работодателю о принятии необходимых локальных актов по оплате труда, охране труда и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим права и интересы работников, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в двухнедельный срок сообщить письменно мотивированный ответ профкому.

9.6. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников с учетом мнения профкома:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.7. Учет мнения профкома при принятии решений по вопросам указанным в п. 9.6. настоящего коллективного договора осуществляется в следующем порядке (ст. 372 ТК РФ):

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком;
- профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;
- в случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

9.8. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, учет мотивированного мнения профкома осуществляется в соответствии с порядком, указанным в ст. 373 ТК РФ.

9.9. Администрация обязуется ежемесячно без дополнительной оплаты перечислять удержанные из заработной платы работников, по их заявлениям, профсоюзные взносы на счет профкома, одновременно с получением средств на оплату труда в банке.

9.10. Работодатель предоставляет председателю профкома необходимую информацию по вопросам труда и показателям социально-экономического развития колледжа.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (действующая на дату подписания коллективного договора редакция) и Трудовым Кодексом РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль правильности установления окладов, доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и требовать сообщения о результатах его рассмотрения, применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в случае, когда факт нарушения подтвердился.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления

работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять учёт работников колледжа, выходящих на пенсию и имеющих необходимый стаж для представления им звания «Ветеран труда», «Ветеран колледжа», «Почетный работник колледжа».

10.15. Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в проживании в общежитии, соблюдению установленного порядка распределения общежития и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже. Ввести в профком ответственного за молодежную политику среди работающих.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

11.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования колледжа, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

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

11.3. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

11.4. При реорганизации или смене формы собственности колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в течение всего срока действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор, улучшающие права и интересы работников, рассматриваются и принимаются на расширенном заседании профкома и администрации, с последующим внесением в коллективный договор.

11.8. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

11.9. Работодатель предоставляет коллективный договор в территориальный орган по труду в течение 7 дней для уведомительной регистрации.

11.10. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и размножен со всеми приложениями для передачи в следующие службы:

- в отдел кадров для оформления трудовых договоров, приказов и ознакомления вновь принимаемых работников (копия);
- в бухгалтерию для предоставления необходимых выплат, льгот, гарантий, компенсаций (первый экземпляр оригинала);
- в профком для контроля за его выполнением (второй экземпляр оригинала).

11.11. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного

договора и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем коллективном договоре.

11.12. Контроль исполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

11.13. Стороны 1 раз в год по итогам года отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие коллективный договор.

11.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.