МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение Калининградской области
Профессиональная образовательная организация
«Колледж строительства и профессиональных технологий»
(ГБУ КО ПОО «КСиПТ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2024 годы
Государственного бюджетного учреждения Калининградской области Профессиональной образовательной организации «Колледж строительства и профессиональных технологий»

От работников:
Профсоюзная организация
Председатель профсоюзного комитета
«20» декабря 2021 года
_____ Малиновская А.Э.

От работодателя:
Представитель работодателя
Директор ГБУ КО ПОО «КСиПТ»
«20» декабря 2021 года
_____ Юлдашева Е.В.

Рассмотрен и принят
Общим собранием (Конференцией)
Протокол № 2
от «20» декабря 2021 г.

Регистрационный номер
_____
ГКУ КО «Центр занятости населения
Калининградской области»
«___» _____202__ г.

Инспектор отдела
социально-трудовых отношений
_____/_____/
«___» _____202__ г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 92.39.20.08.
92100. 92120. 09073
«31» октября 2022 г.
Подпись И.Р. Чекайло
Ф.И.О.

г. Полесск
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Калининградской области профессиональной образовательной организации «Колледж строительства и профессиональных технологий» (далее по тексту – Колледж) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Настоящий Коллективный договор является локальным нормативным актом в Колледже.

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, целью которого является определение в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Колледжа.

1.3 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – директора Колледжа Юлдашевой Елены Владимировны;

-работники Колледжа в лице председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации – Малиновской Анастасии Эдвардовны.

1.4 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.

1.5 Действие коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа, (в том числе работающих по внутреннему и/или внешнему совместительству), кроме п. 10 ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ, действие которого распространяется на сотрудников, принятых в Колледж по основному месту работы.

1.6 Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, изменения типа Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем (директором) Колледжа.

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

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

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.

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

1.7 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.9 Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Колледжа.

1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11 Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.12 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.13 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения представительных органов работников Коллежа:

• Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

• Положение об оплате труда работников (Приложение 2);

• Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса (Приложение 3);

• Перечень и нормы обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение 4);

• Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда (Приложение 5);

• Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 6);

• Перечень должностей педагогических работников, для которых установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Приложение 7);

• Положение о тарификационной комиссии (Приложение 8).

1.14 Основными формами участия работников в управлении Колледжем являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления Колледжа с правом совещательного голоса Коллективным договором;

- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Колледжа, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР)

2.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту Трудовой кодекс Российской Федерации – ТК РФ).

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Колледжа.

Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель на основании заключенного трудового договора издает приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.5 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

2.6 Обязательными для включения в трудовой договор являются условия предусмотренные частью 2 статьи 57 ТК РФ.

2.7 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (статья 70 ТК РФ).

2.8 Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

2.9. Документы, предъявляемые кандидатом на замещение вакантной должности:

• паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

• трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

• документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

• свидетельство о постановке физического лица в налоговом органе;

• личная медицинская книжка с пройденным обязательным предварительным медицинским осмотром;

• документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

• документ об образовании (диплом), подтверждающий квалификацию соискателя или наличие у него специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, соответствующей подготовки или квалификации;

• справку установленного образца об отсутствии факта привлечения к уголовной ответственности (судимости).

2.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.11 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Колледже работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 74 ТК РФ)

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.12 На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (статья256 ТК РФ).

2.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

3.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

3.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель устанавливает ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, работодателем определяется ежегодно на начало учебного года с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения и устанавливается локальным нормативным актом Колледжа.

3.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Колледжем.

3.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года или в текущем учебном году не может быть изменен в текущем учебном году или на следующий учебный год соответственно, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки педагогических работников происходит по инициативе работодателя как указано ниже:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего педагогического работника. Продолжительность выполнения педагогическим работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года. В этих случаях для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется;
- возвращения на работу педагогического работника после длительного отпуска;
- простоя, когда педагогическим работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя на срок до 1 месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего этот объем учебной нагрузки;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- когда объем учебной нагрузки в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнен педагогическим работником в связи с нахождением в ежегодном основном оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью.

3.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за

исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Локальные нормативные акты Колледжа по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.9 Педагогическим работникам норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

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

3.11 Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.13 настоящего Коллективного договора.

3.12 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.13 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.14 В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.15 Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.16 Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором осуществляется в соответствии с настоящим разделом Коллективного договора.

3.17 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 (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

3.18 В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом, когда норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4. СОДЕЙСТВИЕ ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа (статья 196 ТК РФ).

4.2 Работодатель обязуется:

4.2.1 Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников Колледжа.

4.2.2 Организовывать повышение квалификации педагогических и непедагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.2.3 В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, а, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

4.2.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (статья 173 - 177 ТК РФ).

4.2.5 Организовывать проведение аттестации педагогических и непедагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лег в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических и непедагогических работников Колледжа.

4.2.6 По результатам аттестации для установления уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, устанавливать работникам соответствующие полученным категориям повышающие коэффициенты к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.2.7 Представлять в аттестационную комиссию не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника, при наличии в аттестационном листе педагогического работника рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другую информацию о выполнении рекомендаций.

4.3 Педагогические работники обязуются:

4.3.1 Проходить при отсутствии квалификационной категории обязательную аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет.

Отказ работника от прохождения обязательной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

4.3.2 Повышать свою квалификацию по направлению работодателя в соответствии с планом повышения квалификации.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

5.2 Участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием (статья 82 ТК РФ).

5.3 Работодатель обязуется уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

5.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в Колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно, проработавшие в Колледже свыше 10 лет.

5.5 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178-180 ТК РФ).

5.6 При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

6.2. Для руководящих работников устанавливается ненормированный рабочий день по графику 40-часовой рабочей недели.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки устанавливаются ТК РФ приказами Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536, от 22 декабря 2014 года №1601 и настоящим Коллективным договором.

6.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку не более 720 часов, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в различных мероприятиях, совещаниях, предусмотренных годовым планом работы Колледжа, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу (распоряжению) работодателя (статья 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (статья 153 ТК РФ).

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать

работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с

учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в

возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение №2).

6.10 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ).

6.11. Каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Колледжа, если они не совпадают с их отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

Режим рабочего времени обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), с сохранением заработной платы.

6.12 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 ТК РФ).

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.14 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТКРФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно Приложение №7 (статья 334 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.16 Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №5) (ст. 117 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (Приложение №6, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска) (ст. 119 ТК РФ).

6.17 Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в вооруженные силы Российской Федерации – 1 день;

- в других случаях по письменному заявлению работника и по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

6.18 Работодатель предоставляет педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (статья 335 ТК РФ).

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление педагогического работника, которое он подает директору Колледжа не менее чем за 30 календарных дней до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Длительный отпуск не может быль разделен на части. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора Колледжа.

Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников

При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательной организации;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 календарных дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск продлению не подлежит.

Педагогическим работникам. работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не

уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

6.19 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Гарантированное время для отдыха и питания:

- преподавателей - в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (во время перемен);

- других работников, в том числе прочих педагогических работников, - не менее 30 минут в течение рабочего дня.

6.20 Дежурство педагогических и прочих работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

7.1 Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается Положением об оплате труда (Приложение 2) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Калининградской области, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 3 статья 135 ТК РФ) и мнения профсоюзной организации Колледжа (статья 144 ТК РФ). Источником оплаты труда является государственная субсидия на выполнение государственного задания, средства от прочей приносящей доход деятельности и от пожертвований.

7.2 Заработная плата работников Колледжа включает в себя размеры:

- должностных окладов и ставок заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты, премии).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области. В случае, если уровень минимальной заработной платы работника меньше, производится доплата до уровня минимальной заработной платы в Калининградской области, установленного в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области.

7.3 Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов и ставки заработной платы, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам, если иное не установлено трудовым законодательством. Размеры и условия выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и настоящем Коллективном договоре.

7.5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников.

7.6 Должностной оклад директора Колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем Колледжа.

7.7 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

7.9 Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Колледже применительно к квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

7.10 Колледж обязуется сохранить место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведённые работниками, в соответствии с приказом работодателя и Положением о командировках.

7.11 Колледж производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

7.12 Колледж производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

7.13 Выплата заработной платы работникам осуществляется два раза в месяц: 5-го (итоговый расчет за предшествующий месяц) и 20-го (заработная плата за 1-ю половину текущего месяца) числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями эти сроки могут быть перенесены на день, предшествующий выходному или праздничному. В декабре итоговый расчет производится до 31 числа текущего месяца.

7.14 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.15 Заработная плата выплачивается путем ее перечисления на банковские карты «Мир» работников, открытые в рамках действующих договоров на выдачу и использование зарплатных карт.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала работников в возрасте до 35 лет, впервые устроившихся на работу после окончания учебного заведения высшего или среднего профессионального образования без предъявлений требований к срокам такого трудоустройства (далее – молодой специалист, молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

8.1.1. Работодатель обязуется:

– создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития потенциала молодых работников и его использования в интересах инновационного развития Работодателя;

– вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь Работодателя, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

– формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

– содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

– рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного Работника – наставника (куратора) за молодым работником в первый год его работы у Работодателя;

– способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

- выплачивать доплату «Молодому специалисту» в размере, установленном Положением «О системе оплаты труда работников в ГБУ КО ПОО «КСиПТ», в течение трёх лет с момента трудоустройства.

8.1.3. Профсоюзная организация обязуется:

– создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюзной организации;

– направлять молодых работников – членов Профсоюзной организации на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;

– проводить конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

– содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

8.1.4. Работодатель и Профсоюзная организация:

– вправе осуществлять мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры Колледжа;

– вправе развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми Работниками.

9. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

9.1. Работодатель имеет право:

- управлять Колледжем и работниками и принимать решения в пределах предоставленных ему полномочий;

- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками;

- на проверку профессиональной пригодности работников путем анализа представленных им документов, проведения собеседования, испытания, либо аттестации;

- поощрять работников и принимать к ним дисциплинарные меры в соответствии с настоящим Коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации;

- определять, корректировать трудовую функцию работника в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- давать указания, обязательные для подчиненных, оценивать их работу, учитывать все случаи проявления работником трудовой активности либо неисполнения (ненадлежащего исполнения) им своих обязанностей.

9.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ;

- обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;

- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в настоящем Договоре, в трудовых договорах;

- организовать условия труда, определяемые приказами вышестоящих органов;

- разъяснять Правила внутреннего трудового распорядка в учреждении;

- контролировать соблюдение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства РФ и этических норм.

9.3. Работник имеет право на:

- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

- охрану труда;

- своевременную оплату труда, не ниже установленного федеральным и (или) региональным законом или другим нормативным правовым актом минимального размера оплаты труда;

- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- возмещение ущерба, причинённого его здоровью или имуществу в связи с работой;

- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- участие в управлении Колледжем через работу в различных советах.

9.4. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, выполнять свои обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

- выполнять установленные нормы труда и производственные задания;

- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производственного труда;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- не разглашать коммерческую и служебную информацию;

- сообщать руководству обо всех нарушениях коммерческого, трудового или иного законодательства Российской Федерации;

- сообщать руководству обо всех инициативах третьих лиц по выведыванию коммерческой либо служебной информации;

- содержать в исправном состоянии технические средства охраны, учебно-демонстрационное оборудование, станки, инструменты и другую выделенную ему технику, немедленно сообщать своему руководству о любой порче государственного имущества;

- соблюдать все законы и правила, применяемые в сфере деятельности Колледжа, в том числе требования по технике безопасности и производственной санитарии.

9.5. Работникам запрещены следующие действия:

- действия, провоцирующие или допускающие создание агрессивной обстановки на рабочем месте, дискриминация и запугивание по признакам расы, цвета кожи, религии, пола, возраста, инвалидности, стажа работы или любым другим признакам, не имеющим отношения к деловым интересам учреждения;

- угрозы, грубость и насилие;

- ношение оружия любого типа;

- использование, распространение и ношение наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, за исключение использующихся по прямому назначению врача;

- участие в интервью относительно деятельности учреждения без разрешения работодателя;

- пользование расходными материалами в личных целях, использование технических средств и баз данных не в интересах учреждения;

- занятие деятельностью, не связанной с интересами учреждения, в рабочем помещении в рабочее время, в том числе нельзя приносить с собой товары или предметы с целью продажи на рабочем месте;

- использование оборудования учреждения, телефонов, материалов, ресурсов или служебной информации для выполнения посторонней работы любого вида;

- вынос с места работы имущества, предметов или материалов, принадлежащих учреждению, без получения на то соответствующего разрешения работодателя;

- отвлечение других работников от выполнения непосредственных обязанностей, снятие их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью;

- курение на рабочих местах, других помещениях и прилегающей к учреждению территории;

- внос с собой и употребление алкогольных напитков, нахождение в учреждении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- политическая или религиозная агитация.

9.6. Обязательства, не оговоренные настоящим Договором, предусматриваются Уставом Колледжа, трудовыми договорами, должностными инструкциями, нормативно-правовыми актами и локальными нормативными актами.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165–188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

– при направлении в служебные командировки;

– при переезде на работу в другую местность;

– при исполнении федеральных или общественных обязанностей;

– при совмещении работы с получением образования;

– при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;

– в некоторых случаях прекращения трудового договора;

– при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;

– при временной нетрудоспособности;

– при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

– при направлении на медицинское обследование;

– при сдаче Работником крови и ее компонентов;

– при направлении Работника для повышения квалификации;

– при использовании личного имущества Работника.

10.2 Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

10.3 С учетом финансово-экономических возможностей Работодатель вправе производить выплаты социального характера в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Работодателя на каждый финансовый год, к которым, в частности, относятся:

10.3.1 на основании подтверждающих документов и письменного заявления Работника, поданного не позднее 3 (трех) месяцев с момента наступления нижеуказанных обстоятельств, в адрес Работодателя и согласованного с профсоюзной организацией:

– единовременная выплата близким родственникам Работника в случае его смерти в размере 1 регионального МРОТа;

– единовременная выплата Работнику в случае смерти его близких родственников. Выплачивается одному из членов семьи (родственнику), если в Колледже работает несколько членов семьи (родственников) в размере 0,5 регионального МРОТа;

– единовременная выплата на компенсацию затрат Работника на лечение тяжелых заболеваний и травм, продолжительность лечения которых более 2 месяцев, и стоимость за лечение которых превышает 2 регионального МРОТа, при этом размер компенсации составляет 50 % от стоимости документально подтвержденных затрат Работника на лечение, но не более 2 регионального МРОТа. Указанная компенсация предоставляется Работнику по письменному заявлению, согласованному с Профсоюзной организацией, и на основании подтверждающих расходы документов не чаще чем один раз в год;

– единовременная выплата в случае потери имущества вследствие пожара, наводнения и т.п. в размере 2 регионального МРОТа. Выплачивается одному из членов семьи (родственнику), если в Колледже работает несколько членов семьи (родственников);

– единовременная выплата в связи с рождением ребенка в семье Работника. Выплачивается одному из членов семьи (родственнику), если в Колледже работает несколько членов семьи (родственников) в размере 5 000,00 руб.;

– единовременная выплата Работнику, достигшему пенсионного возраста, проработавшему у Работодателя не менее 20 лет и увольняющемуся по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), в размере 1 регионального МРОТа;

10.3.2 приобретение подарков в размере и порядке, установленном приказом Работодателя: День среднего профессионального образования, в связи с юбилейной датой со дня образования Колледжа (каждые пять лет) – Работникам и неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из Колледжа;

10.3.3. Единовременная выплата, связанная с юбилейными датами рождения (50 и далее каждые 5 лет) Работника в размере 5 000,00 руб.;

10.3.4. приобретение новогодних подарков для детей Работников в возрасте от рождения до 14 лет.

10.4. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

– исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

– обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

– обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

10.5. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (для работников, достигших возраста 40 лет, – один раз в год) с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

10.6. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании личного письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

10.8. Работодатель обязуется в случаях, предусмотренных трудовым законодательством организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работы) и периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров (обследований).

10.9. Работодатель вправе, на основании письменного заявления Работника в адрес Работодателя, согласованного соответствующей Профсоюзной организацией, предоставить Работникам возможность проживать в общежитии в случае наличия свободных мест, предоставление для проживания квартир, имеющихся на балансе учреждения педагогическим, административно-вспомогательным работникам на период трудовых отношений с Колледжем.

11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

11.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

11.2 С целью создания нормальных условий труда работников Колледжа работодатель обязуется:

- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзной организации;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- ежегодно выделять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг.

- обеспечить расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организовать разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

- обеспечить нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Колледжа для безопасного их использования;

- организовать систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений;

- обеспечить наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

- установить режим запрета курения;

- обеспечить установленный нормами тепловой режим в помещениях Колледжа;

- обеспечить работников Колледжа средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;

- организовать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) условиями труда;

- 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;

11.3 В Колледже осуществляется немедленное прекращение работ при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателю о наступлении следующих экстремальных ситуаций:

- угроза совершения террористического акта;
- стихийное бедствие;
- авария, связанная с затоплением помещений Колледжа;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- иных чрезвычайных ситуациях.

11.4 Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение,

предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Колледжа.

11.5 Комиссия по охране труда и профсоюзная организация при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников и обучающихся, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и обучающихся, комиссия по охране труда и профсоюзная организация вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование.

11.6 Работники Колледжа в области охраны труда обязаны:

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

11.7 За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1 Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов в соответствии Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами Российской Федерации и Калининградской области и реализуются с учетом соглашений федерального и регионального уровня, уставом Колледжа, настоящего Коллективного договора.

12.2 Стороны признают установленные законом права и гарантии профсоюзной организации и обязуются:

- сотрудничать в рамках действующего законодательства по вопросам деятельности Колледжа затрагивающих права и интересы работников;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

12.3 Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль за соблюдением требований трудового законодательства, настоящего Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту работников Колледжа.

12.4 Работодатель обязуется:

12.4.1 Не препятствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в Колледже.

12.4.2 Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), а также создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

12.4.3 Содействовать первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем Колледжа для широкого информирования работников о деятельности первичной профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

12.4.4 Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении структурных подразделений Колледжа, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.4.5 Предоставлять профсоюзной организации по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

12.4.6 Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Задержка перечисления средств не допускается.

12.5 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.6 Работники, члены первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения первичной профсоюзной организации, а председатель профсоюзной организации и его заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.7 Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома и его заместителей допускается с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.8 Члены первичной профсоюзной организации либо его представители включаются в состав комиссий:

- по распределению стимулирующей части оплаты труда;
- аттестационной;
- специальной оценки условий труда;
- по охране труда;
- по трудовым спорам;
- по сокращению численности штата;
- других комиссиях затрагивающих интересы работников.

12.9 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- осуществление работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 193-194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ)

12.10 Представители и члены первичной профсоюзной организации в создаваемых в Колледже совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

13.2 Стороны совместно:

- доводят текст Коллективного договора до каждого работника, обеспечивают его доступность каждому работнику;
- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора;

- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;
- рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в соответствии со статьей 44 ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2 В течение срока действия Коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае изменения наименования, реорганизации, организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа, изменения типа государственного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), смене формы собственности, ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в сроки, установленные статьей 43 ТК РФ.

14.3 В течение 14 дней после подписания Коллективного договора Колледж публикует его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и доводит текст Коллективного договора до работников Колледжа.

14.4 Коллективный договор вступает в силу с «20» декабря 2021 года и действует по «19» декабря 2024 года. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

14.5. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах:

- 1-й экземпляр – находится у работодателя ГБУ КО ПОО «КСиПТ»;
- 2-ой экземпляр – находится у представителя работников ГБУ КО ПОО «КСиПТ»;
- 3-ий экземпляр – находится в территориальном государственном органе по труду.

От работников:	От работодателя:
Профсоюзная организация	Представитель работодателя
Председатель профсоюзного комитета	Директор ГБУ КО ПОО «КСиПТ»
_____ А.Э. Малиновская	_____ Е.В. Юлдашева
«20» декабря 2021 года	«20» декабря 2021 года