

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ 3
РАЗДЕЛ 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН 6
РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ 13
РАЗДЕЛ 4 РАБОТНИКИ 17
РАЗДЕЛ 5 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА 26
РАЗДЕЛ 6 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ 37
РАЗДЕЛ 7 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ 38
РАЗДЕЛ 8 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ 41
РАЗДЕЛ 9 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ 42

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПЕНЗЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПИЩЕВОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И КОММЕРЦИИ»
/ГАПОУ ПО «ПКПШК»/
на 2019 - 2022 г.г.**

От работодателя
Директор ГАПОУ ПО «ПКПШК»

Т.Н.Разова

«06» сентября 2019 г.



От работников
Председатель Совета
трудоового коллектива

/И.А.Стальнова/
«06» сентября 2019 г.

«УТВЕРЖДЕН»
общим собранием коллектива
«06» сентября 2019 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
18 сентября	20 19
Регистрационный №	265
Специалист	

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	6
РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.....	13
РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	17
РАЗДЕЛ 5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	26
РАЗДЕЛ 6 ОПЛАТА ТРУДА	30
РАЗДЕЛ 7 СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	37
РАЗДЕЛ 8 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	38
РАЗДЕЛ 9 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	41
РАЗДЕЛ 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ	42
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ПЕНЗЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И КОММЕРЦИИ»	
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ «ПЕНЗЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И КОММЕРЦИИ»	
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 ПЕРЕЧЕНЬ ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ НА 2019 ГОД	
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ САНИТАРНОЙ ОДЕЖДЫ, САНИТАРНОЙ ОБУВИ И САНПРИНАДЛЕЖНОСТЕЙ	

РАЗДЕЛ 1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1 Настоящий Коллективный договор, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции», заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пензенской области, и отраслевыми минимальными стандартами.

1.2 Сторонами Коллективного договора (далее – Договор) являются: работодатель Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции» (далее – Колледж) в лице директора Разовой Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники Колледжа, интересы которых представляет Совет трудового коллектива, как единый представительный орган первичной профсоюзной организации работников ГАПОУ ПО «ПКППиК» профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» и первичной профсоюзной организации филиала ГАПОУ ПО «ПКППиК» в р.п. Шемышейка профсоюза работников агропромышленного комплекса, в лице его председателя Стальной Ирины Анатольевны, уполномоченной решением собрания трудового коллектива от «30» августа 2019 г.

1.3 Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников членов профсоюза в трудовых отношениях при проведении коллективных переговоров, заключении Коллективного договора, осуществление контроля за ходом его выполнения, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.4 Основной целью Договора является обеспечение гарантий занятости, достойной оплаты и условий труда работников на основе принципов социального партнерства.

1.5 Стороны учитывают обязательства в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Законом Пензенской области от 02.11.2004 № от 2 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями);
- Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г. утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол №11;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), зарегистрированным в Минюсте России 04.02.2008 № 11081;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Постановлением Правительства Пензенской области от 30 октября 2008 г. N 736-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» (в ред. Постановлений Правительства Пензенской обл.от 31.12.2008 № 964-пП, от 28.01.2009 № 56-пП, от 25.06.2009 № 510-пП, от 30.09.2009 № 749-пП, от 28.01.2011 № 27-пП, от 23.06.2011 № 392-пП, от 30.06.2011 № 415-пП, от 11.11.2011 № 792-пП, от 16.12.2011 № 922-пП, от 09.08.2012 №577-пП, от 02.11.2012 № 786-пП, 08.05.2013 № 335-пП, 28.06.2013 №452-пП, 17.12.2013 №959-пП, 18.12.2013№969-пП ;
- письмом Министерства образования Пензенской области от 11.12.2012 № 5492ин/01-26;
- уставом государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции»;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.6 Данный Договор определяет взаимные обязательства Работодателя и работников по реализации законодательно установленных норм в сфере социально-трудовых

отношений, сохранению или установлению более льготных трудовых и социально-экономических условий, исходя из реально складывающихся экономических возможностей Колледжа, устанавливают дополнительные льготы за счет собственных средств Колледжа.

1.7 В Договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.8 Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, предоставляет информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

1.9 Совет трудового коллектива вносит предложения в органы управления Колледжа по регулированию социально-трудовых отношений, совершенствованию работы Колледжа, проводит с Работодателем консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.10 В период действия Договора в случае его выполнения Совет трудового коллектива не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.11 Данный Договор распространяется на всех работников Колледжа и его подразделений.

РАЗДЕЛ 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1 Совет трудового коллектива и Работодатель договорились:

2.1.1 Каждая из сторон, выполняет свои обязанности по выполнению Коллективного договора.

2.1.2 Работодатель и Совет трудового коллектива прикладывают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избежание конфронтации между коллективом и Работодателем.

2.1.3 За особые трудовые заслуги, по согласованию с Советом трудового коллектива представляются в вышестоящие органы к поощрению Почетными грамотами, награждению орденами, медалями, нагрудными значками и присвоению званий.

2.1.4 За многолетний, добросовестный труд, особые трудовые заслуги, к юбилейным датам, Дню России, Дню учителя, Дню работников торговли, Дню народного единства, Международному женскому дню, Дню защитников Отечества, Дню Победы, применять к работникам следующие поощрения:

- объявление благодарности, награждение Почетными грамотами, ценными подарками, выдача премий.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Выполнять положения настоящего Договора.

2.2.2 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия

Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.3 Обеспечить эффективное руководство Колледжем, высокую степень организации труда и производства, совершенствование и внедрение новых форм и методов хозяйствования, а также уважение и соблюдение трудовых прав коллектива и отдельных его членов.

2.2.4 Каждому работнику Колледжа создать равные условия для выполнения своих обязанностей.

2.2.5 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.6 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.7 Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.8 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.9 Обеспечивать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства техники безопасности с целью коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

2.2.10 В соответствии с законодательством представлять информацию по социальным и трудовым вопросам, обеспечивать участие представителей Совета трудового коллектива в принятии решений по вопросам социального развития трудовых отношений.

2.2.11 Предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.12 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором.

2.2.13 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

2.2.14 Соблюдать общие требования к обработке персональных данных работника руководствуясь Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2.15 Своевременно рассматривать представления Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства, условий Коллективного договора, принимать меры по их устранению.

2.3 Работники обязуются:

2.3.1 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране.

2.3.2 Добросовестно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать дисциплину труда, обеспечивать чистоту и порядок на рабочем месте, в бытовых помещениях, содержать инструменты и оборудование в исправном состоянии.

2.3.3 Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя.

2.3.4 Педагогические работники Колледжа несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения уроков (занятий), внеклассных мероприятий, организуемых в Колледже. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники обязаны немедленно сообщать работодателю.

2.3.5 Быть всегда внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся, членами коллектива.

2.3.6 Проходить аттестацию согласно Положения об аттестации педагогических работников Колледжа и в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2.3.7 Повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам).

2.3.8 Заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законодательством РФ.

2.3.9 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.

2.3.10 Работать честно и добросовестно, соблюдать правила и культуру поведения при выполнении своих трудовых обязанностей.

2.3.11 Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей, способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе.

2.3.12 Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах.

2.3.13 Принимать меры к устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (авария). Немедленно сообщать 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). В аварийных и иных экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий.

2.3.14 Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.4 Совет трудового коллектива обязуется:

2.4.1 Оказывать помощь Работодателю в выполнении производственно-экономических функций, способствовать созданию в коллективе здорового морально-психологического климата.

2.4.2 Содействовать эффективной работе Колледжа присущими профсоюзам методами и средствами.

2.4.3 Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, Соглашений, настоящего Договора, других актов действующих в соответствии с законодательством в Колледже.

2.4.4 Участвовать в решении вопросов социальной защиты членов профсоюза при разрешении трудовых споров, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией организации, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда и принимать меры по защите их законных прав.

2.4.5 Защищать права и интересы членов профсоюза в вопросах найма и увольнения, условий оплаты труда режима труда и отдыха, установления дополнительных льгот и гарантий.

2.4.6 Добиваться обеспечения гарантий на труд, сохранение рабочих мест, получение профессии и переквалификации, рассматривает вопросы по увольнению работников по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

2.4.7 Вести коллективные переговоры с Работодателем. Обобщать требования работников Колледжа для включения в Коллективный договор.

2.4.8 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в любых органах власти.

2.4.9 Представлять консультации и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства.

2.5 Ответственность сторон:

2.5.1 Работодатель несет ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного Договора, за отказ и уклонение от участия в переговорах по заключению и изменению Коллективного Договора, за не предоставление информации необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля в соответствии с законодательством РФ № 890 «О коллективных договорах и соглашениях», ст.54, 55 ТК РФ.

2.5.2 За нарушение трудовой дисциплины Работодатель может применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение согласно ТК РФ.

2.5.3 При допущении недостачи материально-ответственное лицо несет материальную ответственность и возмещает недостачу (ст.238 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Прием и увольнение работников регулируется Трудовым Кодексом РФ, условиями трудового договора и настоящим Договором.

3.2 Настоящим Договором устанавливается, обязательное правило для Работодателя при приеме на работу работников знакомить с Договором (ст.377 ТК РФ).

3.3 Стороны обязуются:

- содействовать осуществлению мер, направленных на недопущение массового увольнения работников, сохранение и создание рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда в Колледже;
- определять меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате сокращения численности или штата работников, реорганизации, ликвидации организации.

3.4 Трудовые отношения, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, оформляются заключением трудового договора в письменной форме на неопределенный срок.

3.4.1 Прием работников по срочному трудовому договору производится для выполнения определенных работ и с лицами, специально оговоренных Трудовым Кодексом РФ.

3.4.2 При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.5 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также другими нормативно-правовыми актами РФ, настоящим Договором.

3.6 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора.

3.6.1 Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работ, не обусловленных трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.6.2 Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.7 В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.7.1 Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

3.7.2 При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.8 Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком на два месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.9 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, для этого он создает условия для совмещения работы с обучением (ст. 177 ТК РФ).

3.9.1 Повышение квалификации педагогических работников проводить не реже, чем один раз в три года.

3.9.2 При производственной необходимости обучение и переобучение работников производится за счет Работодателя.

3.10 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель на условиях и в порядке, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст. 196 ТК РФ).

3.10.1 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. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

3.11 Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии, должности работника предоставлять ему другую подходящую работу (по согласованию с работником) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено по трудовому договору.

3.12 Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников организации, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

3.12.1 Увольнение работников являющихся членами профсоюзной организации Колледжа по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой

статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

3.13 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в Колледже.

3.14 Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников и т.д.

3.15 Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. 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 у данного Работодателя 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 (за 5 лет до пенсии);
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- одиноким матерям, имеющим детей до 18 летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 18 летнего возраста без матери.

3.16 Все вопросы, связанные с сокращением численности и штатов, рассматриваются с предварительным уведомлением Совета трудового коллектива (не менее, чем за 2 месяца до увольнения).

3.17 В случае возникновения необходимости массового увольнения работников, Работодатель не менее чем за 3 месяца предоставляет Совету трудового коллектива в письменном виде информацию о проведении соответствующих мероприятий и совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности увольняемых работников.

3.18 Работодатель, для высвобождаемых работников организует профессиональную переподготовку до наступления сроков расторжения трудовых договоров с возмещением расходов на обучение.

3.19 Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, в течение двух месяцев предоставлять один день в неделю для поиска нового места работы с оплатой, исходя из среднего заработка.

3.20 Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.21 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

3.22 Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, несовершеннолетние – не могут быть уволены по инициативе Работодателя (за исключением увольнения по пунктам 1, 5-8, 10, 11 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха работников Колледжа устанавливается в соответствии с действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. Изменение правил внутреннего трудового распорядка производится в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов.

4.1.1 Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

4.1.2 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, по их письменным заявлениям Работодатель вводит гибкий график работы.

4.2 Продолжительность рабочего времени работников Колледжа (директора, зам. директора, начальника хозяйственного отдела, руководителей структурного подразделения, работников бухгалтерии, работникам библиотеки, техника, механика, специалиста по кадрам, зав. складом, кладовщика, лаборанта, секретаря учебной части, секретаря, гардеробщика, слесаря-ремонтника, диспетчера, рабочего по комплексному обслуживанию здания, водителя автомобиля, слесаря-сантехника, слесаря-ремонтника, подсобного рабочего, шеф-повара, кондитера, повара, кухонного работника, подсобного рабочего, экспедитора) составляет 40 часов в неделю.

4.3 Продолжительность рабочего времени педагогических работников Колледжа (мастеров производственного обучения, зав. отделением, старшего мастера, методиста, педагога дополнительного образования, социального педагога) составляет 36 часов в неделю.

4.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Колледжа (преподавателей, социального педагога, педагога-организатора, педагога-психолога,

преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителя физвоспитания устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. Рабочее время определяется учебным расписанием, а также планом работы по учебно-воспитательной работе, личными планами воспитательной работы, распоряжениями и приказами Работодателя.

4.5 Продолжительность рабочего времени для сторожей (вахтеров) установлена, как 12-часовой рабочий день и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (2/2) с суммированным учетом рабочего времени (с учетным периодом, равным месяцу).

4.5.1 В случае привлечения работников к работе в ночное время – продолжительность ночной смены сокращается на один час, при этом сокращение рабочего времени отработке не подлежит. Ночной считается смена, если более 50% ее продолжительности падает на время с 22 до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

4.6 Продолжительность рабочей недели, время начала и окончания работы, режим работы Колледжа, сроки и продолжительность каникул ежегодно устанавливаются по согласованию с Педсоветом Колледжа.

4.7 Преподаватель за ставку (720 часов в год) работает 18 часов в неделю. При этом ставки заработной платы преподавателей и других педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах. Короткие перемены (перерывы), предусмотренные между уроками являются рабочим временем педагога (преподавателя, педагога дополнительного образования).

4.8 Время зимних каникул считается рабочим временем. В период зимних каникул преподаватели привлекаются к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени не превышающего их средней учебной нагрузки до начала каникул; при этом администрация утверждает почасовой график работы.

4.9 При выполнении годовой учебной нагрузки преподаватель вправе использовать свободное от занятий время для учебы и самообразования, подготовки к новому учебному году.

4.10 Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива устанавливает приказом с 1 сентября учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год. До ухода работника в отпуск предварительно знакомит с проектом учебной нагрузки. При этом:

- максимальная годовая нагрузка, установленная преподавателям, не может превышать 1440 часов в год;
- максимальная годовая нагрузка внутренних совместителей из числа руководителей, преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) и руководителя физического воспитания, а также внешних совместителей не может превышать 360 часов;
- максимальная годовая нагрузка внутренних совместителей из числа других работников (в том числе мастеров производственного обучения) не может превышать 360 часов;

- за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата на основании приказа о закреплении дополнительной нагрузки и справок о выполненной работы;
- неполная учебная нагрузка преподавателя возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в учебную нагрузку педагогических работников включаются часы, отведенные на год учебным планом на групповые и индивидуальные консультации;
- объем учебной нагрузки у преподавателя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся Колледжа, а также в некоторых других исключительных случаях;
- педагогическим работникам Колледжа, участвующим по решению Министерства образования Пензенской области в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.11 Расписание уроков утверждает Работодатель с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и экономии времени преподавателя.

4.12 Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

4.12.1 К работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается привлекать работников в случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.12.2 По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.13 Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива, кроме случаев, предусмотренных в ст. 99 ТК РФ.

4.14 При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

4.15 При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ).

4.15.1 Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

4.15.2 Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

4.16 Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

4.16.1 Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.16.2 Указанные в п. 4.16 и п. 4.16.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

4.17 Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.18 Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в

следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.18.1 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

4.18.2 Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях:

- при проведении работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при проведении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при проведении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.19 Для отдельных должностей работников, может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с утвержденным Перечнем должностей, принимаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 101 ТК РФ).

4.20 Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

4.21 В течение рабочего дня (смены) Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.21.1 На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня. Порядок обеденного перерыва для таких работников устанавливается правилами внутреннего распорядка.

4.22 Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

4.23 Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с учебой - в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 173, 174, 175 ТК РФ);
- донорам – в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 186 ТК РФ), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4.24 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.25 Работодатель предоставляет работающим следующие виды отпусков:

- ежегодный трудовой (основной);
- дополнительные;
- без сохранения заработной платы.

4.26 Работодатель обязуется доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков согласованный с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.27 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.28 Работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

56 календарных дней	Директор; его заместители; старшие мастера; преподаватели; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; педагог-психолог; мастера производственного обучения; социальный педагог; педагог-организатор; методист, концертмейстер; руководитель структурного подразделения (если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической работой); педагог дополнительного образования; зав. отделением.
---------------------	---

28 календарных дней	Все работники Колледжа кроме выше перечисленных педагогических работников.
---------------------	--

31 календарный день	Несовершеннолетним лицам до 18 лет.
---------------------	-------------------------------------

(в удобное для них время)

4.28.1 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Колледже (ст.122 ТК РФ).

4.28.2 Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.28.3 Ежегодный основной и дополнительные отпуска суммируются и могут предоставляться одновременно или по желанию работника отпуск может быть разделен на части. При разделении отпуска хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.28.4 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Колледжа, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.28.5 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

4.28.6 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время к таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы.

4.28.7 По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

4.28.8 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись

не позднее, чем за две недели до его начала.

4.28.9 При желании работника, использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.28.11 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется по заявлению педагогических работников в любое время.

4.29 Стороны пришли к соглашению, что работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дн.;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дн.;
- в связи с рождением ребенка – отцу, при выписки жены из роддома - 1 дн.;
- родителям при усыновление ребенка - 1 дн.;
- для участия в похоронах родных и близких родственников - 3 дн.;
- для проводов детей в армию - 1 дн.;
- для ликвидации аварии в доме - 1 дн.;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дн.;
- в первый день учебного года, для сопровождения детей в школу - 1 день;

4.30 Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель;
- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.
- Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту

работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

4.31 Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.32 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;
- если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.33 Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

РАЗДЕЛ 5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 Руководствуясь Трудовым Кодексом РФ и Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Работодатель и Совет трудового коллектива сотрудничают в деле обеспечения безопасных условий труда на каждом рабочем месте, разрабатывают мероприятия, направленные на соблюдение законодательства о труде, улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за их выполнение указываются в «Перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2019 год» (Приложение 3).

5.2 Работодатель:

5.2.1 Создает безопасные условия труда на рабочих местах, обеспечивает содержание и эксплуатацию производственных, вспомогательных, санитарно-бытовых помещений в соответствии с требованиями правил и норм по охране труда, санитарно-гигиеническими правилами, предупреждающими возникновение профессиональных и других заболеваний.

5.2.2 Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда и выполняет мероприятия предусмотренные соглашением по охране труда в установленные сроки.

5.2.3 В соответствии с действующим законодательством в сфере здравоохранения Работодатель обеспечивает условия для прохождения работниками периодических медицинских осмотров и не реже 1 раза в 3 года диспансеризации, беспрепятственно отпускают работников для их прохождения с сохранением среднего заработка.

5.2.4 Разрабатывает и утверждает с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкции по охране труда для работников.

5.2.5 Обеспечивает своевременное обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проводить инструктажи по охране труда и проверку знаний правил техники безопасности труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.2.6 Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья.

5.2.7 Организует проведение за счет собственных средств обязательного предварительного и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы на время прохождения медицинских осмотров и среднего заработка.

5.2.8 Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.9 Обеспечивает:

- приобретение и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по «Перечню профессий и должностей работников и нормы бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей» (Приложение № 4);
- ремонт, стирку, сушку, специальной одежды, обуви;
- проводит замену спецодежды, спец.обуви, пришедшей в негодность не по вине работника.

5.2.10 Своевременно пополняет аптечки необходимыми медикаментами.

5.2.11 Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний.

5.2.12 По каждому несчастному случаю на предприятии создает специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5.2.13 В случае гибели работника в организации, производственной травмы с увечьем, или профессионального заболевания, производит выплаты пострадавшим, в соответствии с Правилами возмещения работодателями вреда причиненного работникам, утвержденными Постановлением Верховного Совета 24.12.92 г. № 4214-1 и введенными в действие с 01.12.92 г. и в соответствии с ФЗ от 24.11.95 г. № 180 «О внесении изменений в Законодательство об охране труда».

Работодатель может оказать дополнительную материальную помощь пострадавшим (семьям) сверх предусмотренную законодательством.

5.2.14 Проводит анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.15 Обеспечивает допуск должностных лиц, органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований по охране труда, органов ФСС РФ, представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.16 Выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований по охране труда в установленные законодательством сроки.

5.2.17 Обеспечивает создание комиссии по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива (ст.218 ТК РФ).

5.2.18 Совместно с Советом трудового коллектива оказывает необходимую поддержку уполномоченному по охране труда в выполнении возложенных на

него обязанностей. Организует обучение уполномоченных лиц по охране труда.

5.2.19. Уполномоченный по охране труда по выполнению своих обязанностей руководствуется Положением об охране труда.

5.2.20 Обеспечивает членов комиссии, уполномоченных по охране труда нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.21 Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не допускает к работе в ночное время: беременных женщин, инвалидов, работников до 18-ти лет;
- допускает к работе в ночное время только с письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до пяти лет и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.2.22 Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- не допускает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, переноске и передвижении тяжести сверх установленных для них предельных норм, а также на работах выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, перевозка и торговля спиртными напитками и табачными изделиями);
- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.2.23 Обеспечивает совместно с Советом трудового коллектива, проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Колледже и обязуется осуществлять компенсации и гарантии, изложенные в отчете о проведении специальной оценки условий труда.

5.2.24 Своевременно проводит работы по подготовке Колледжа и прилегающей к нему территории к работе в осенне-зимний период.

5.3 Работники обязаны:

5.3.1 Проходить обучение безопасным методам и приемам работ, организуемое Работодателем или его представителями.

5.3.2 Соблюдать инструкции по охране труда и технике безопасности.

5.3.3 Поддерживать на закрепленных рабочих местах условия труда, соответствующие санитарно-бытовым нормам и требованиям по охране труда.

5.3.4 Обеспечивать сохранность и применение по назначению выданных ему сертифицированных средств защиты и спецодежды.

5.3.5 Сообщать Работодателю о любом несчастном случае, произошедшем на предприятии с ним самим или с другими работниками.

5.4 Представитель Совета трудового коллектива участвует в расследовании несчастных случаев на правах члена комиссии, а также дает заключение о степени вины пострадавшего от несчастного случая.

5.5 Представители Совета трудового коллектива участвуют в проверках:

– по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, а также законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда;

– по своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников Колледжа в результате несчастных случаев в Колледже и профзаболеваний.

5.6 Перед началом учебного года осуществлять проверку состояния охраны труда и подготовки Колледжа и началу занятий с составлением соответствующего акта готовности.

5.7 Регулярно проводить технический осмотр оборудования в столовой, в учебных кабинетах, учебных мастерских, лабораториях.

5.8 Обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, световой и водный режим.

РАЗДЕЛ 6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Работодатель:

6.1.1 Обеспечивает выплату заработной платы работникам, отработавшим полностью установленную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленной действующим Соглашением о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области (ст.133.1 ТК РФ). В размер минимальной оплаты труда не включаются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.2 Производит выплату заработной платы в полном размере два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца, 28 февраля. За первую половину месяца – 15 числа, за вторую половину – 30 числа каждого месяца, 28 февраля через кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При выплате заработной платы Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (по расчетным листам).

6.1.3 При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен Договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.1.4 Обязуется возместить работникам Колледжа материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.1.5 Обязуется время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника Колледжа. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

6.2 Стороны договорились:

6.2.1 Оплата труда работников Колледжа и порядок ее расчета осуществляется на основании положений федерального законодательства, региональных правовых актов об отраслевой системе оплаты труда, и соответствующего локального акта Колледжа (Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Пензенский колледж пищевой промышленности и коммерции» – Приложение 2).

6.2.2 Каждый работник имеет право на:

- установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от: уровня образования, стажа работы, квалификационной категории (коэффициенты квалификации), ученого звания, степени, почетного звания Российской Федерации, СССР, специфики работы в Колледже.
- осуществление выплат компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- оплата дополнительных видов и объемов работ;
- материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

6.2.3 Оплата труда работников Колледжа, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество

выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.2.4 В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

6.2.5 Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

6.2.6 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Работодателем персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.2.7 Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

6.2.8 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2.9 В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

6.2.10 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3 Система оплаты труда в Колледже регулируется Договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.4 В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

6.5 Условия получения вознаграждения должны быть понятны Работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

6.6 В расчет оплаты труда педагогических работников включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.6.1 За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата на основании приказа о закреплении дополнительной нагрузки и справок о выполненной работе.

6.6.2 Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.6.3 Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.6.4 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.6.5 Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

6.7 Заработная плата руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента.

6.8 Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в Колледже осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

6.9 Размеры окладов прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих.

6.10 Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную

деятельность по профессиям рабочих, по решению Работодателя может устанавливаться повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.10.1 Размер выплат компенсационного характера определяется Работодателем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.11 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11.1 Размер доплат работникам за дополнительные виды и объемы работы определяется Работодателем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.11.2 Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

6.11.3 Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Колледж является местом основной работы.

6.12 При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Колледжа.

6.12.1 При установлении выплат стимулирующего характера для работников Колледжа следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

6.12.2 Работодатель при разработке и принятии локальных нормативных актов по выплатам стимулирующего характера утверждает перечень выплат стимулирующего характера, мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей.

6.12.3 В целях поощрения работников за выполненную работу в Колледже могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.12.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Работодателя в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от

приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения об оплате труда.

6.13 Порядок и условия выплаты премии руководителю Колледжа устанавливается в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта Учредителя.

6.14 На основании письменного заявления работника за счет средств от иной приносящей доход деятельности Работодатель оказывает материальную помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.14.1 На основании письменного заявления работника за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Работодателем на оплату труда работников оказывается материальная помощь в размере до 4000 рублей в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением;
- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.15 Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

6.16 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.17 Удержание с работника Колледжа заработной платы производится в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.18 Работники Колледжа имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

6.19 Каждый работник имеет право на налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц согласно «Налогового кодекса РФ» ст. 218.

6.20 Каждый работник имеет право на получения пособий по временной нетрудоспособности, если нетрудоспособность наступила вследствие заболевания или травмы, пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, социального пособия на погребение, пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет за счет ФСС и до 3 лет за счет средств Работодателя.

6.20.1 Пособия по временной нетрудоспособности начисляются и выплачиваются в текущем месяце при условии, если лист нетрудоспособности сдан в бухгалтерию не позже 25 числа.

6.21 В случае направления в служебную командировку работнику Колледжа возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

6.22 За работником сохраняется средний заработок за все время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров.

6.22.1 Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

6.23 Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 ТК РФ).

6.24 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.25 Если работник в день увольнения не работал, то причитающиеся суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7 СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1 Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2 Работодатель:

7.2.1 Обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов в размере, определенном законодательством Российской Федерации, в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ;

7.2.2 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых работой во вредных условиях труда;

7.2.3 Совместно с Советом трудового коллектива осуществляет постоянный контроль за расходованием средств социального страхования через своих представителей в комиссиях по социальному страхованию;

7.2.4 Своевременно и в полном объеме предоставляет достоверные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в территориальные органы Пенсионного фонда;

7.2.5 Обеспечивает заключение договора с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию трудящихся, проведению диспансеризации, профосмотров.

7.3 Профсоюзный комитет обеспечивает детей работников новогодними подарками (с рождения ребенка до 15 лет включительно) за 100% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами обеспечивают подарками бесплатно.

РАЗДЕЛ 8 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1 Работодатель, на основе принципов социального партнерства, активно содействует укреплению профсоюзной организации, вовлечению в профсоюз работников, обеспечению в организации совместно с Советом трудового коллектива цивилизованных социально-трудовых отношений (ст. 24 ТК РФ, п.6.12).

8.2 Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, действующим Соглашением о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области и настоящим Договором.

8.3 Члены профсоюза пользуются дополнительными правами, а именно:

- приобретение на льготных условиях санаторных путевок в профсоюзные здравницы.

8.4 Совет трудового коллектива:

- в соответствии с правилами, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ и Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет контроль за выполнением настоящего Договора, представляет и защищает социально-трудовые и профессиональные права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляющих на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы;
- активно содействует Работодателю в вовлечении работников в профсоюз, в изыскании резервов повышения экономической эффективности работы Колледжа, обеспечении необходимого уровня конкурентоспособности, укреплении трудовой дисциплины и соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, сохранении товарно-материальных ценностей, повышении культуры обслуживания покупателей, качества оказываемых услуг;
- разъясняет работникам положения настоящего Договора, содействует реализации их прав в соответствии с законодательством и Договором;
- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде: режима труда и отдыха, графика отпусков, предоставлением дополнительных отпусков и их оплатой и т.д.;
- рассматривает индивидуальные трудовые споры, связанные с нарушением действующего законодательства о труде,
- проводит в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда силами уполномоченных доверенных лиц Совета трудового коллектива;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев в Колледже, а также осуществляет самостоятельное расследование;
- предъявляет требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.6 Совет трудового коллектива имеет право проводить собрание трудового коллектива один раз в месяц в рабочее время по согласованию с Работодателем.

8.7 Через средства информации, имеющиеся в организации, Совет трудового коллектива вправе информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.8 Обязательства Работодателя:

8.8.1 Для нормальной работы Совета трудового коллектива и выполнения уставных функций Работодатель:

- предоставляет бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением освещением, связью для проведения заседаний и хранения документации;
- бесплатно и беспрепятственно предоставляет Совету трудового коллектива всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам необходимую для проведения компании по заключению коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.8.2 Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива в решениях, касающихся форм оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.8.3 Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами на съезды, конференции, пленумы, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

8.8.4 Работодатель обеспечивает участие председателя Совета трудового коллектива, председателя профсоюзного комитета или его заместителя в правлении, на совещаниях и других мероприятиях с правом совещательного голоса.

8.8.5 Представители Совета трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии по приватизации, реорганизации, ликвидации, по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев в Колледже.

8.9 Работодатель не имеет права задерживать перечисление профсоюзных взносов.

8.10 В целях пропаганды здорового образа жизни проводит активную работу по организации спортивных и культурно-массовых мероприятий.

РАЗДЕЛ 9 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Работодатель и Совет трудового коллектива информируют (отчитываются) работников Колледжа о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.2 Контроль, за выполнением Договора, осуществляется сторонами, проводившими переговоры по его заключению.

9.3 Стороны договорились, что свои требования к работодателю трудовой коллектив предъявляет в письменном виде и обязательно через Совет трудового коллектива.

9.4 При необходимости внесения дополнений, изменений в Коллективный договор или при продлении его действия на новый срок заинтересованная сторона вносит соответствующий предложения, которые рассматриваются второй стороной в 10 дневный срок.

9.5 Доработанные поправки, дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении его действия на новый срок, утверждаются на собрании трудового коллектива, оформляются отдельным документом, направляются в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.5.1 Все поправки и дополнения в Коллективный договор оформляются в виде приложения.

9.6 Для подготовки нового проекта Коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет создают совместную комиссию на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

9.6.1 Комиссия рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировки изменений и дополнений и включает в проект Коллективного договора.

9.7 В случае, когда отдельные положения Коллективного договора входят в противоречие с законодательством, либо в силу объективных причин становятся очевидным невозможность их выполнения, стороны договариваются о приостановке их действия и проводят консультации в целях достижения договоренности об их изменении либо изъятии.

9.8 Расторжение Коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

РАЗДЕЛ 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

10.1 Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

10.2 Настоящий Договор заключен сроком на три года, он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока с последующим внесением в него дополнений и изменений.

10.3 По истечении срока действия Коллективного договора, стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжении трудового договора с руководителем организации.

10.5 При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

10.6 Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним работников организации в 10 дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.7 Должностные лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренным Коллективным договором несут ответственность в соответствии с Федеральным законодательством (ст.5.28 -5.31 КоАП).