



**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

(Минсоцтрудзанятости Республики Мордовия)

Мордовия Республикань
эряйхнень эрямань-ашемань
араламаснон, покамань и
тевонь улемашиснон коряс
министерствась

Мордовия Республикань
эрицятнень эрямонь-аштемань
ванстомань, важедемань ды
тевень улемачист коряс
министерствась

ул. Титова, 133, г. Саранск, 430027

Тел. (8342) 39-30-01

E-mail: minsztm@e-mordovia.ru

<http://minsoc.e-mordovia.ru>

ГБПОУ РМ «Саранский
государственный промышленно-
экономический колледж»

Республика Мордовия, г. Саранск,
Пр. Ленина, д. 24

09.11.2023 № 21-5147

На № 350 от 24.10.2023 г.

Уведомление о регистрации коллективного договора между директором и председателем первичной профсоюзной организации

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом от 18 апреля 2018 г. № ОД-151, Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия сообщает, что коллективный договор ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж», зарегистрирован 9 ноября 2023 года.

Регистрационный номер № 189.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Первый заместитель Министра социальной
защиты, труда и занятости населения
Республики Мордовия

Т.М. Биушкина

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 008B3CAA8FE1CDE8B8E88203EBCD30BB0C
Владелец Биушкина Татьяна Михайловна
Действителен с 01.03.2023 по 24.05.2024..

Сураева В.Ю., 39-31-18

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Мордовия «Саранский государственный
промышленно-экономический колледж»
на 2023-2026гг.

От работодателя:



Директор
ГБПОУ РМ «СПЭК»
Максимова А.В.
М.П.

От работников:



Председатель первичной
профсоюзной организации
Каткова С.В.
М.П.

Коллективный договор подписан 20 октября 2023г.

2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДОКУМЕНТОВ

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ;
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);
- Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;
- Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014 "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" (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204);
- Приказ Минобрнауки России №536 от 11.05.2016 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказ Минобрнауки России №644 от 31.05.2016 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (с изменениями и дополнениями).
- Закон Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 13 июня 1996 г. №22-3;
- Отраслевое соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020-2022 годы, продленное на 2023-2025 годы с внесенными в него изменениями;
- Положение об оплате труда работников ГБПОУ РМ «СГПЭК».

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Мордовия «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» (ГБПОУ РМ «СГПЭК», колледж) в лице директора Максимовой Аллы Викторовны, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники колледжа, представителем которых является профсоюзный комитет колледжа в лице председателя профсоюзного комитета Катковой Светланы Владиславовны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.3 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в колледже между работодателем и трудовым коллективом в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей, росту общественного престижа колледжа.

1.4 Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности колледжа, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.5 Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников колледжа и его структурных подразделений;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из колледжа (в части специально оговоренных льгот).

1.6 Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.7 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет с учетом изменений трудового законодательства в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.8 В течение срока действия договора стороны имеют право вносить в него изменения и дополнения при обоюдном согласии, которые не меняют сути договора.

1.9 Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работодатель и Трудовой коллектив выступают равноправными партнерами договора и принимают на себя следующие обязательства:

2.1 Работодатель обязуется:

2.1.1 Признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

2.1.2 Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РМ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.22 ТК РФ).

2.1.3 Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров (ст.22 ТК РФ).

2.1.4 Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников (ст.22 ТК РФ).

2.1.5 Выплачивать в полном размере начисленную заработную плату работникам в сроки, установленные настоящим коллективным договором (ст.22 ТК РФ).

2.1.6 Обеспечивать безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (ст.22 ТК РФ).

2.1.7 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, спортивным инвентарем и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст.22 ТК РФ).

2.1.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор (ст.22 ТК РФ).

2.1.9 Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст.22 ТК РФ).

2.1.10 Рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст.22 ТК РФ).

2.1.11 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем (ст.22 ТК РФ).

2.1.12 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (ст.22 ТК РФ).

2.1.13 Осуществлять обязательное социальное страхование работников: 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.22 ТК РФ).

2.2 Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1 Способствовать устойчивой деятельности и повышению имиджа ГБПОУ РМ «СГПЭК» присущими профсоюзам методами, включая внедрение новых методов и форм деятельности членов профсоюза.

2.2.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями требований настоящего трудового договора, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

2.2.3 Доводить до трудового коллектива промежуточные итоги выполнения коллективного договора.

2.2.4 Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.2.5 Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.6 Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.

2.3 Работник обязуется:

2.3.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором (ст.21 ТК РФ).

2.3.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда (ст.21 ТК РФ).

2.3.3 Способствовать повышению имиджа ГБПОУ РМ «СГПЭК», повышать качество образовательных услуг, использовать передовой опыт коллег по образовательной деятельности.

2.3.4 Беречь имущество работодателя (ст.21 ТК РФ).

2.3.5 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.6 Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих ведение трудовой деятельности и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.3.7 Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории колледжа, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.8 Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие

материальные ресурсы.

2.3.9 За причиненный работодателю ущерб работник несёт материальную ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст.21 ТК РФ).

2.4 Работодатель имеет право:

2.4.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

2.4.2 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд (ст.22 ТК РФ).

2.4.3 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

2.4.4 Принимать локальные нормативные акты (ст.22 ТК РФ).

2.5 Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.1 Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.2 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.5.3 Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.5.4 Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы стимулирования и критериев оценки труда работников колледжа.

2.5.5 Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.5.6 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5.7 Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

2.5.8 Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

2.6 Работник имеет право:

2.6.1 Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством, иными федеральными законами (ст.21 ТК РФ).

2.6.2 Иметь рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (ст.21 ТК РФ).

2.6.3 Получать своевременно и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст.21 ТК РФ).

2.6.4 Получать полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст.21 ТК РФ).

2.6.5 Участвовать в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (ст.21 ТК РФ).

2.6.6 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения через своих представителей, а также получать информацию о выполнении коллективного договора, иных соглашений (ст.21 ТК РФ).

2.6.7 Защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами (ст.21 ТК РФ).

2.6.8 На отдых и предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (ст.21 ТК РФ).

2.6.9 Получить возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами (ст.21 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК и настоящим коллективным договором. Трудовой договор составляется в 2-х экз. и хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.1 Работодатель обязуется:

3.1.1 Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. В отдельных случаях работодатель имеет право заключать трудовой договор с испытательным сроком.

3.1.2 Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, при смене собственника имущества работодателя, изменении его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде.

3.1.3 Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.1.4 Заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника или по инициативе работодателя (ст.79 ТК РФ).

3.1.5 Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.1.6 Сообщать профсоюзному комитету, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 Ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.1.7 Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

3.1.8 Представлять в профсоюзный комитет, не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.1.9 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять 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;

руководителю выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы.

3.1.10 Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.11 Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести смежную профессию.

3.1.12 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.1.13 Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 ТК РФ).

3.2 Предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в формате электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

3.3 Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, производятся в соответствии с трудовым законодательством.

3.4 Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.4.2 Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

3.4.3 Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом.

4.2 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для других работников колледжа - 40 часов в неделю. (Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.14, п1)

4.3 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) составляет 720 часов для преподавателей и 1080 часов для мастеров производственного обучения (Приказ Минобрнауки России №1601 от 22.12.14, п. 2.1, п.2.8; Приложение к приказу МО РМ №628 от 26.06.14).

4.4 Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды администрация колледжа вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. (Приказ Минобрнауки России №536 от 11.05.16, п.4.2).

4.5 В весенний и осенний периоды для проведения сельскохозяйственных работ педагогическим работникам могут предоставляться выходные субботы (в

зависимости от погодных условий).

4.6 Привлечение работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 113 ТК РФ).

4.7 Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию работника может быть предоставлен выходной в любой другой день (ст. 153 ТК РФ).

4.8 Для работников, совмещающих работу с обучением, работодатель устанавливает гибкий график работы и предоставляет дополнительные учебные дни (Глава 26, с.173-177 ТК РФ).

4.9 Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ).

4.10 Работодатель вправе предоставить работнику не полный отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации согласно отработанному времени (ст. 122 ТК РФ).

4.11 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ).

4.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, согласованным с работником, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.13 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.15 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.16 Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с обстоятельствами семейного и личного характера:

- в связи с бракосочетанием работника, сроком до 3 дней (ст. 128 ТК РФ);
- для участия в похоронах близких родственников - до 3 дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 2 дней (ст. 128 ТК РФ);
- для проводов детей в армию - 1 день (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с бракосочетанием детей работников - до 2 дней (ст. 128 ТК РФ);

4.17 По соглашению между работником и работодателем работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

4.18 Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем (Приказ Минобрнауки России №644 от 31.05.16).

4.19 Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если:

а) работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;

б) работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за две недели до его начала;

в) работник письменно обратился к работодателю с просьбой о переносе своего отпуска менее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.20 Супругам, родителям и детям, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.21 Преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время имеют одинокие родители; женщины, имеющие детей, жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие детей и т.п. (ст. 123 ТК РФ).

4.22 В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

- другим категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.23 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью не менее 3-х календарных дней с учетом объема работ. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

5.2 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Положениями об оплате труда и о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера

работникам, согласованными с профсоюзным комитетом (ст.135, 143 ТК РФ).

5.3 Должностные оклады руководителей подразделений, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

5.4 Оплата труда за 1 ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. №82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями).

5.5 Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц:

- за первую половину месяца – 28-го числа текущего периода с корректировкой на фактически отработанное время в первой половине месяца;
- за вторую половину месяца – 14-го числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.6 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.7 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.8 Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое по вине работника (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст.137 ТК РФ).

5.9 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством и Положением об оплате труда работников (ст. 147, 152, 153, 154 ТК РФ).

5.10 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам. Распределение выплат стимулирующего характера производится приказом директора на основании решения комиссии.

5.11 Профсоюзный комитет:

5.11.1 Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на недопущение образования задолженности по заработной плате, ликвидацию имеющейся задолженности;

5.11.2 За несвоевременную выплату заработной платы может требовать привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности или обратиться в органы Государственной инспекции с предложением привлечь к административной ответственности должностного лица за невыполнение или

нарушение Коллективного договора (ст.5.31 КоАП РФ).

РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель (администрация) 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, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учебном заведении, а также обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки

6.1 В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодатель обязуется:

6.1.1 По согласованию с профсоюзным комитетом осуществлять разработку и утверждение Правил и инструкций по охране труда.

6.1.2 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.

6.1.3 Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.4 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

6.1.5 В соответствии с поправками в Трудовой кодекс РФ, работникам 40 лет и старше предоставлять ежегодный оплачиваемый выходной для диспансеризации.

6.1.6 Обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой,

спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством РФ.

6.1.7 Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) с участием представителей профсоюзного комитета;

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

6.1.8 Гарантировать права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216 ТК РФ).

6.2 Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1 Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.2.2 Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.2.3 Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.2.4 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.3 Работник в области охраны труда обязан (ст. 215 ТК РФ):

6.3.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3.5 Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

РАЗДЕЛ 7

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять его в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

7.1.2 Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3 Обеспечить ведение в колледже персонифицированного учета в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.4 Создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы среди сотрудников колледжа.

7.1.5 Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

7.1.6 На основании личного заявления работника работодатель может принять решение об оказании социальной поддержки по оплате обучения самого работника, его детей (или других членов семьи) в размере до 50% от стоимости обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также по основным образовательным программам колледжа.

7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1 Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.2.2 Осуществлять контроль своевременности перечисления страховых взносов.

7.2.3 Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих.

7.2.4 Контролировать сохранность документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.5 Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

РАЗДЕЛ 8

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1 Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ФЗ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ).

8.2 Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

8.3 В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекции труда) или в суд.

8.4 Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

8.5 В целях защиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами (ФЗ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ).

9.2 Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.

9.3 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.4 Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу, действующему в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации (ст.377 ТК РФ).

9.5 Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6 Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

9.7 Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за

соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты, мастерские, другие места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.;
- проверять работу буфета колледжа.

9.8 Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

- председателя профсоюзного комитета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне директора;
- представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке включается в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам и др.

9.9 Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решение, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.10 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного соглашения с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

9.11 Представитель профсоюзного комитета освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на время профсоюзной учебы для участия в качестве делегата конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро т.п.).

9.12 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.

РАЗДЕЛ 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется членами профкома и заместителями директора.

10.3 Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения

коллективных трудовых споров».

10.5 За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

«Пачка прошнурована и пронумерована / 8 листа.»

Директор колледжа



А.В.Максимова

