

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДОНСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГПОУ ТО "ДПК")

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками ГПОУ ТО "ДПК"

на 2015 – 2018 г.г.

Настоящий коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса РФ), обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности колледжа. Направлен на:

- обеспечение стабильности и эффективности работы колледжа;
- повышения взаимной ответственности сторон;
- повышение социальной защищенности работников;
- выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГПОУ ТО «ДПК» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора, являются:

государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области "Донской политехнический колледж" в лице директора Советовой Татьяны Алексеевны, именуемого далее «Работодатель» и работники колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ТО «ДПК» Скогляковой Раисы Александровны, именуемого далее «Представитель» (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушения (ст. 24 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья, оздоровления работников и другое (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Тульской области, а также Соглашением между Министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и соглашениями.

Работодатель обязуется не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, либо принятые без соблюдения предусмотренного законодательством учета мнения коллектива колледжа (ст. 8 ТК РФ).

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.7. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, стороны принимают следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, должностными обязанностями (инструкциями);
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд; выплачивать работникам своевременно и в полном размере заработную плату;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем, в том числе:
- обеспечивать учет мнения коллектива в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- предоставлять представителям работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом коллектива;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.7.2. Представитель работников ГПОУ ТО «ДПК» обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности колледжа, поддержанию социального мира в коллективе;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- осуществлять защиту трудовых и социальных прав и интересов работников;
- контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и Тульской области и иных нормативных правовых актов, в том числе локальных, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.7.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, повышению качества образования;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

– создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважительно относиться к сотрудникам колледжа (ст. 21 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с действующим коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (ст. 53, 68 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу работника оформляются заключением трудового договора.

Трудовой договор заключается по заявлению в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

На основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ о приеме работника на работу, надлежаще заверенную копию которого, по требованию работника, работодатель обязан выдать ему на руки (ст. 68 ТК РФ).

2.2. В заключаемом с работником трудовом договоре обязательно должны быть отражены следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием колледжа, конкретная трудовая функция;
- права и должностные обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных, неблагоприятных условиях;
- режим труда и отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, установленных в колледже);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, но только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при условии продолжения работником работы без изменения его трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными

федеральными законами РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ).

Срочный трудовой договор не может заключаться в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в следующих случаях:

– для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;

– для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности колледжа (реконструкция, монтажные работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства;

– с лицами, принимаемыми для выполнения (завершение) заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение не может быть определено конкретной датой;

– с мастерами производственного обучения на срок обучения по определенной профессии;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами РФ (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса утверждается приказом директора колледжа с учетом мнения коллектива.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие неснятую и непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (ст. 331 ТК РФ).

К трудовой деятельности в колледже не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Тульской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.7. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором (ст. 8, 57 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и

иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ).

2.8. При изменении подведомственности (подчиненности) колледжа, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

Смена собственника имущества колледжа не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками колледжа, за исключением руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера (ст. 75 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям при наличии средств.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения коллектива.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и (или) штатов работников, рассматриваются с предварительным уведомлением представителя коллектива.

3.3. Работодатель и представитель коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, сокращения приема учащихся, ухудшения финансово-экономического положения колледжа.

3.4. Ликвидация колледжа, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое высвобождение работников или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления представителя работников и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

3.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников колледжа предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 – летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в колледже;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности и (или) штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Высвобождаемому работнику работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в колледже, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации колледжа.

Беременные женщины при истечении в период беременности срока заключенного с ними срочного трудового договора имеют право на продолжение срока срочного трудового договора до наступления права на отпуск по беременности и родам.

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, не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения в случаях:

- ликвидации колледжа (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- нарушений трудовой дисциплины, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

3.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации колледжа), помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия Государственной инспекции труда по Тульской области и городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

3.10. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется сначала использовать внутрипроизводственные резервы для сохранения рабочих мест.

- сокращение продолжительности рабочего дня (недели);
- прекращение приема новых работников до тех пор, пока все высвобождаемые работники с их согласия не будут трудоустроены внутри колледжа;
- предоставлять желающим отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- внутрипроизводственные переводы работников с их согласия и перемещения;
- отказ от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

3.11. При неизбежности сокращения численности или штата работодатель:

- организует опережающее обучение высвобождаемых работников до наступления срока расторжения с ними трудовых договоров;
- обращается в органы службы занятости за компенсацией затрат на опережающее обучение.

3.12. Работники предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно, могут быть переведены по их согласию на другую работу.

В случае появления возможности принять новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники колледжа.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени в колледже определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем. (ст. 100, 103, 190 ТК РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. В колледже применяется сокращенное рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю для следующих педагогических работников (ст. 333 ТК РФ):

- мастеров производственного обучения;
- старшего мастера;
- педагогов-психологов;
- педагогов-организаторов;
- инструктора-методиста;
- преподавателя-организатора ОБЖ;
- руководителя физического воспитания;
- методистов;
- воспитателей;
- социальных педагогов.

В колледже применяется сокращенное рабочее время продолжительностью 18 часов в неделю для:

- преподавателей;
- педагогов дополнительного образования.

Оплата труда перечисленных категорий работников производится без учета сокращенной продолжительности работы на уровне оплаты труда соответствующей категорий работников при нормальной продолжительности ежедневной работы.

4.4. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным ближайшим днем.

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам (директору, его заместителям, педагогическим работникам) в соответствии со ст. 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

Время зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– поварам – 7 календарных дней;

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, перечень должностей и работ которых устанавливается согласно Положению о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем.

4.9. При финансовой возможности предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетания – продолжительностью 2 дня;

- похорон близких родных – 3 дня;

- матерям, имеющим детей – школьников 1-3 классов – 1 сентября;

4.10. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, проживающим в зоне с льготным социально-экономическим статусом (последствия аварии на ЧАЭС) – 7 календарных дней, прибавляя его к основному отпуску или в удобное для работника время.

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателем.

Графики отпусков утверждаются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. После утверждения графики отпусков становятся обязательными как для работодателя, так и для работников (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы, порядок и условия предоставления которого установлены Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. N 3570 (п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 335 ТК РФ).

4.14. Расписание учебных занятий должно составляться таким образом, чтобы преподаватели, имеющие педагогическую нагрузку не более 720 часов, по возможности имели не менее одного свободного дня в неделю для методической работы (кроме выходного дня).

4.15. По желанию работника, ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

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

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то этот отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок (ст. 124, 136 ТК РФ).

4.19. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного или иного характера по заявлению работника до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ). А также в следующих случаях:

– рождения ребенка (мужчинам в день выписки жены из роддома);

– призыва сына в Армию – 1 день.

4.20. За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни производится оплата не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.21. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, связанного с обучением в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, не зависимо какое по счету образование (первое или второе) при наличии средств (ст. 173, 177 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. При установлении размера оплаты труда преподавателей и сотрудников, руководствоваться системой оплаты труда, утвержденной Постановлением правительства Тульской области и другими регламентирующими документами.

5.2. При индексации заработной платы учитывать соотношение тарифных ставок и должностных окладов работников колледжа.

5.3. С учетом требований Постановления правительства Тульской области все стимулирующие и компенсационные выплаты, система премирования, размеры и условия их выплаты должны определяться Положением об условиях оплаты труда работникам ГПОУ ТО "ДПК", согласованном на заседании профсоюзного комитета.

5.4. Заработная плата работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ (трудовой функции), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению, изменению к трудовому договору, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством РФ.

5.5. Работодатель обязуется доводить до сведения работников свою нормативную документацию, касающуюся вопросов организации и оплаты труда, хозяйственной деятельности.

5.6. Выдавать заработную плату в следующие сроки:

аванс за первую половину месяца – не позднее **18** числа;

окончательный расчет – не позднее **3** числа следующего месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам в счет заработной платы в размере не более 50% (одного) месячного заработка.

5.7. Размеры должностных окладов, ставок работников образования, работников занимающих должности служащих колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ**, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Оклады работников колледжа, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются постановлением правительства Тульской области.

Работникам, колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников в ГПОУ ТО "ДПК".

Кроме того, каждый работник имеет право на получение установленных (в пределах имеющихся средств) в колледже надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера и других надбавок.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за:

1) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель бывших союзных республик», «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере не 15 % к должностному окладу;

2) нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник высшего профессионального образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере не менее 10 % к должностному окладу.

5.8. Отпускные начисляются с учетом специфики работы, период для исчисления среднего заработка - 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК).

5.9. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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", не должна превышать 1440 часов.

5.10. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работников. Предварительная педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, определяется директором колледжа по представлению заместителя директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

Окончательная педагогическая нагрузка устанавливается перед началом нового учебного года. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.11. Оплата труда преподавателей производится в соответствии с учебной нагрузкой, утвержденной директором колледжа по согласованию с представителем работников.

5.12. За индивидуальное обучение, обучение по ускоренному курсу оплата производится согласно договору и качеству выполнения программы (по результатам экзаменов) в пределах утвержденной калькуляции (расчетов).

5.13. Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области и изменяется в соответствии с федеральными законами РФ «О минимальном размере оплаты труда».

5.14. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками в следующих случаях:

- на период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

При наличии экономии фонда заработной платы работодатель вправе выплачивать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовках.

5.15. Стимулирование труда преподавателей, мастеров производственного обучения, технического и хозяйственного персонала производится путем применения надбавок и доплат к ставкам и окладам в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, Постановлением правительства Тульской области и в соответствии с разработанным Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

5.16. Размер доплат и надбавок работникам устанавливается директором колледжа в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК" в зависимости от качественного, своевременного и добросовестного выполнения возложенных обязанностей работниками колледжа.

5.17. Командировочные расходы (суточные) оплачиваются согласно нормам возмещения, на основании приказа Минфина России.

5.18. В случаях изменений условий оплаты труда, премирования и прочего администрация доводит до сведения работников все изменения в сроки, установленные законодательством.

5.19. Каждому вновь принятому работнику разъясняются условия оплаты труда, в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

5.20. 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 с оплатой времени приостановки работы, как простоя по вине работодателя (ст. 142, 157 ТК РФ).

5.21. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, задержанные суммы выплачиваются работнику с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.22. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (35%) по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.23. Премирование руководителя, установление ему доплат и надбавок – производится Учредителем, согласно трудовому договору с руководителем учреждения; сотрудникам колледжа премирование, доплаты и надбавки устанавливаются в пределах выделенных средств из субсидий на выполнение государственного задания, согласно Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК", (ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 78.1 Бюджетного кодекса РФ) и Постановлению правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

5.24. Сотрудникам, непосредственно участвующим в организации приносящей доход деятельности, выплачивается доплата в соответствии с Положением о порядке формирования и использования средств и доходов от ведения приносящей доход деятельности ГПОУ ТО «ДПК», Положением об условиях оплаты труда работникам по приносящей доход деятельности ГПОУ ТО "ДПК". Премирование руководителя за счет приносящей доход деятельности производится по согласованию с Учредителем.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников. В этих целях работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется.

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства, поступившие за счет субсидий на выполнение государственного задания, финансируемых из бюджета Тульской области (ст. 226 ТК РФ).

6.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

6.3. Систематически проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-педагогических работников колледжа.

6.4. Обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение. Установить сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение.

6.5. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н.

6.6. В соответствии с законодательством обеспечить страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере 100 % (ст. 157, 220 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить простой, возникший по этой причине (ст. 220 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленного законодательством за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 1-й минимальной заработной платы, а также расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – 1-й минимальной заработной платы.

6.9. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.10. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, для чего:

- запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (имеющим детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста восемнадцати лет), допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);

- организовать работающим беременным женщинам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением, легкий труд (ст. 254 ТК РФ);

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.12. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.13. Совместно с представителем работников организовывать общественный контроль за условиями охраны труда в колледже и выполнением соглашения по охране труда (ст. 217, 218 ТК РФ).

6.14. Рассматривать на общих собраниях работников вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в колледже и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.15. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ст. 219, 220 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.16. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.17. Уполномочить ответственного по охране труда в колледже по выполнению обязанностей, в соответствии с соглашением по охране труда.

6.18. Представитель работников от коллектива и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за условиями охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей (ст. 229 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками колледжа и членами их семей.

7.2. Производить единовременные выплаты работникам колледжа при наличии средств:

- работникам колледжа, в пределах утвержденного фонда оплаты труда к ежегодному основному отпуску один раз в размере двух должностных окладов.
- в случае потери родственников (дети, родители, супруги, родные братья, сестры, бабушки, дедушки) в размере $\frac{1}{4}$ минимальной заработной платы;
- в связи со смертью работника колледжа ближайшим родственникам в размере $\frac{1}{3}$ минимальной заработной платы.

Также в пределах имеющихся средств единовременные выплаты могут производиться в случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, заболевание и т.д.);
- на приобретение лекарственных препаратов в связи с длительной болезнью;
- по другим уважительным причинам.

Оказание единовременной помощи работникам колледжа осуществляется по их заявлению, с указанием основания для получения этой помощи и принятием руководителем решения о ее выплате.

Единовременная помощь не оказывается работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ (сроком до двух месяцев).

Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (с частичной оплатой) в количестве 2 дней в месяц;

Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее и другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия (ст. 263 ТК РФ).

7.3. Оказывать помощь одиноким пенсионерам (бывшим работникам ГПОУ ТО «ДПК») в ремонте квартир при возможности и наличии денежных средств.

7.4. Оказывать помощь на необходимые ритуальные услуги при организации похорон работников при наличии средств.

7.5. Производить стимулирующие выплаты работникам при наличии средств, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и более) и уходом впервые на пенсию с учетом стажа работы, качества работы, трудовой дисциплины.

Стимулирующие выплаты производятся согласно Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

7.6. Работникам колледжа, уходящим на пенсию по старости производить единовременную выплату в сумме не менее 1/5 минимальной заработной платы при наличии денежных средств.

7.7. Директору колледжа предоставить право снижать оплату за обучение, за дополнительное образование, за платную курсовую подготовку, а также предоставлять льготы:

- сотрудникам, проработавшим в ГПОУ ТО «ДПК» не менее 5-ти лет в размере 50% или члену их семей в размере 30%;

- сотрудникам, проработавшим в ГПОУ ТО «ДПК» более 15-ти лет на 01.09.2011 г., в размере 70%;

- работникам базовых предприятий, участвующих в пополнении материально-технической базы колледжа и подписавшим договор о социальном партнерстве в размере 20%;

- учащимся и студентам дневного отделения ГПОУ ТО «ДПК» в размере 10%, а обучающимся дневного отделения на «4» и «5» и принимающим активное участие в жизнедеятельности колледжа по ходатайству мастера производственного обучения или куратора учебной группы, а также по согласованию со студенческим Советом колледжа в размере до 20%.

7.8. Льгота по оплате обучения может предоставляться сотрудникам, проработавшим в колледже не менее 2-х лет, при условии, что в случае досрочного увольнения сотрудника, проработавшего в колледже менее 5-ти лет, с него будут взысканы денежные средства по льготе.

Льгота по оплате обучения может предоставляться один раз.

7.9. Выплачивать единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности (ст. 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО "Об образовании").

7.10. Молодым специалистам (обучавшимся по очной форме обучения), отработавшим в колледже не менее 1 года и не более 5-ти лет производится ежемесячная выплата в размере 300 рублей.

7.11. Проводить ежегодные обязательные медицинские обследования работников и приобретать медицинские книжки.

7.12. Возмещать командировочные расходы, связанные с профессиональной переподготовкой или повышением квалификации.

7.13. Оплачивать сверхурочную (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего

времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

7.14. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника за счет собственных средств.

7.15. Устанавливать стимулирующие выплаты для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей областных конкурсных мероприятий, а также для победителей областных конкурсов профессионального мастерства (I, II, III места).

7.16. Устанавливать доплаты низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда

7.17. Создать совместно с профсоюзной организацией комиссию по пенсионным вопросам. Проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц. Предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА.

8.1. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) строятся на основании законодательства, настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников колледжа.

8.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников колледжа.

8.4. Профсоюзный комитет действует в соответствии с законодательством РФ (ст.19 Конституции РФ, ТК РФ, Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (далее - Федеральный закон о профсоюзах) и др.).

8.5. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством.

Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий колледжа по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития колледжа.

8.7. Профсоюзный комитет обязан информировать работников о деятельности первичной профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях).

8.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (ст. ст.82, 374 ТК РФ),
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ),
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ),

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст.193, 194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

8.9.Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности.

8.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.11. 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.

В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.12. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.12.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы- органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (ч.1 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.2. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ч.2 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.3. Увольнение по п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в колледжа (председателя первичной профсоюзной организации) - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (ч.3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в колледже совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.25 Федерального закона о

профсоюзах).

8.12.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников колледжа, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами (ч.5 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (ч.6 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случая совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этом случае увольнение производится в порядке, предусмотренном ч.3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах.

8.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешной работе колледжа с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором,

- сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с регулированием социально-трудовых и связанных с трудом экономических отношений,

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых и должностных обязанностей.

8.15. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам и руководителям структурных подразделений положения трудового законодательства, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.16. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации,
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате при обращении работников (ст.370 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет до заключения нового и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.3. При нарушении работодателем условий коллективного договора работники колледжа оставляют за собой право на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

9.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении

коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор (ст. 51 ТК РФ).

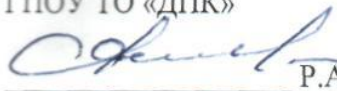
9.5. Работодатель обязуется ежегодно не реже одного раза в год информировать работников о финансово – экономическом положении колледжа, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в колледже, а также о состоянии его социально-бытовой сферы, рассматривать предложения работников по вопросам деятельности колледжа, направленные на его совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока (глава 8 ТК РФ).

9.6. Представители сторон коллективного договора за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации, неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (глава 9 ТК РФ).

10. ВСЕ ПРИЛОЖЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

**Председатель первичной
профсоюзной организации**

ГПОУ ТО «ДПК»


Р.А.Скоглякова

Представитель работодателя

Директор ГПОУ ТО «ДПК»


Т.А. Советова



