Коллективный договор

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Каспийский профессионально-педагогический колледж»

на 2023-2025 учебный год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02AB028FC5E55A5EFD16C408BB44C357
Владелец: Магомедов Назир Гамидулахович
Действителен: с 28.07.2023 до 20.10.2024

От работодателя:

Директор ГБПОУ РД «КППК»

_____ Н.Г. Магомедов

От работников:

Председатель первичного профсоюзного учреждения ГБПОУ РД «КППК»

_____ Х.М.Гаджиахмедов

Прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ПСУ РД «ЦЗН в МО город Каспийск»

Регистрационный номер №16 от «10» 11 2023г

Директора ГКУ РД «ЦЗН в МО «город Каспийск» _____ М.Х.Магомедов

Врио директора
ГКУ РД «ЦЗН в МО
«город Каспийск»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работником в лице их представителей (далее - Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально трудовые и связанные с ними экономические отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Дагестан «Каспийский профессионально-педагогический колледж».

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан «Каспийский профессионально-педагогический колледж» (далее - ГБПОУ РД «КППК»), в лице его представителя - директора, действующего на основании Устава колледжа;

Работники - физические лица, являющиеся членами профсоюза, лица, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29, 30 ТК РФ), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета (далее - профком);

Профсоюзный комитет (профком) - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ РД «КППК» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников Колледжа в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальной уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.
1.2.1. Основой для заключения Коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Республики Дагестан от 15 ноября 2011 года № 71 «О социальном партнерстве в Республике Дагестан» (с изменениями от 26.12.2017г. № ЮЗ);
- Соглашение между Министерством образования и науки Республики Дагестан и Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2016-2018 гг. (далее - Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения
в работе по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также мер по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя - директора ГБПОУ РД «КППК»;

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Профком обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств без уведомления другой стороны.

1.8. 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 - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативное акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

1.10. Предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, рассматриваются работодателем оперативно, совместно обсуждаются, и не позднее чем в течение пяти рабочих дней профкому сообщается мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.11. Работодатель принимает да себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.12. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно

относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ГК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим Коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями работника (ст.57, ст.60 ТК РФ). В Коллективном договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, выплаты и компенсации и др. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) им за ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.);

выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на ный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего ра, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на ный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего ра, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Руководитель, заместители директора, руководители структурных подразделений и другие ники ГБПОУ РД «КППК» кроме работы, определённой трудовым договором, вправе на ании дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной низации преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной ности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями ающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися ими качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в урсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного ней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками ать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской тельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, ководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных разделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников ганов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется ри условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация структурное подразделение) является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и Положением о порядке аттестации работников ГБПОУ РД «КППК» на соответствие занимаемой должности и принимается работодателем по согласованию с профкомом.

2.2.1. **Работодатель обязуется:**

2.2.2. Заключать трудовой договор с педагогическими работниками для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать. При заключении трудового договора в нем по соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.4. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными

с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.6. В трудовом договоре с педагогическим работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в вязи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, и в соответствии с их специализацией и компетентностью.

2.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно ст. 74 ТК РФ.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда,

...ее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение ...ельных соглашений об изменении условий трудового договора. Критериями массового ... считаются следующие показатели численности увольняемых работников ...

...ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

...кращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 ...

2.4. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ...овым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение работников о ...ящем сокращении численности или штата не менее чем за два месяца обязательное ...ведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и ...фсоюзного комитета.

2.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой ...тьи 81 ТК РФ (Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 1) ...ликвидации организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; ... сокращение численности или штата работников организации, индивидуального ...предпринимателя.), предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для ...амостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.6. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата ...предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной ...производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим ...категориям работников:

- работникам пред пенсионного возраста (не менее пяти лет до достижения пенсионного возраста);

-одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

-одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

-родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

-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 работы;

- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее трёх лет);

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктам 2, 3 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить с учетом предварительного мотивированного мнения профкома.

2.8. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127,178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.9. При появлении рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников. Добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности штата.

2.10. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией с участием председателя первичной профсоюзной организацией.

2.11. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1. Стороны определяют, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после и выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (п п. 2 п. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность,

ет ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, ение) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные ровки (ст. 187 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних организациях высшего образования, аспирантам и докторантам, ставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или ить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой ессии для нужд учреждения.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются ателем также работникам, получающим второе профессиональное образование ветствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности овательной организации по направлению образовательной организации или органов, ществляющих управление в сфере образования.

Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: 4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательств и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.3. 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), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.5. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

[illegible] в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными [illegible] Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается [illegible] для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся [illegible] для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего [illegible] времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время [illegible] окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с [illegible] работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника [illegible] пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного [illegible] работ.

4.1.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо [illegible] продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.8. В учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год может [illegible] руководителем по согласованию с профкомом.

4.1.9. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин и междисциплинарных курсов в группах.

4.1.10. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением социально-трудовых, организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп) определенное сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено.

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

4.1.12. Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.1.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.14. При составлении расписания учебных занятий должны по возможности исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

4.1.15. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с должностными обязанностями:

[illegible] собрания, консультации, методическая работа, работа с учебной документацией и

[illegible] каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками [illegible] являются для них рабочим временем.

[illegible] В каникулярный период педагогические работники привлекаются к участию в работе [illegible] комиссий и объединений, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, [illegible] формам учебно-воспитательной, методической и организационной работы, [illegible] учебных кабинетов, лабораторий, в соответствии с утвержденными графиками [illegible] работы Колледжа

[illegible] Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со [illegible] 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

[illegible] Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и [illegible] компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

[illegible] К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в [illegible] до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными [illegible] федеральными законами.

4.1.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

4.1.22. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.1.23. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения профкома.

4.1.24. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.25. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению директора колледжа с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.1.26. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.27. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

4.1.28. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.29. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливаемся Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.30. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков составляется работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.31. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

4.1.32. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию супруга ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

4.1.33. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.34. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.1.35. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.1.36. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.37. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 19 ТК РФ и Положением о ненормированном рабочем дне;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью 7 календарных дней.

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

4.1.39. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый

по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при [illegible] оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале [illegible] не позднее чем за две недели.

4.[illegible] При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные [illegible].

4.[illegible] Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые десять лет [illegible] педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, [illegible] и условия предоставления которого определяются федеральным органом [illegible] власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и [illegible]-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный [illegible]ваемый отпуск в следующих случаях:

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

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников перечень которых установлен в пкнкте 4 статьи УПК РФ – 3 календарных дня.

4.2.2. В связи с отсутствием должностей «тьютор» и «педагог-библиотекарь» в перечне должностей педагогических работников, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724, которым установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, и в целях повышения заинтересованности работников в выполнении педагогической работы установить указанным педагогическим работникам, имеющим право на ежегодный основное оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогическим работникам, занимающим должность «тьютер»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней педагогическим работникам занимающим должность «педагог-библиотекарь».

4.2.3. Указанные в настоящем пункте ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работодателем только в период до внесения соответствующих изменений в постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.3.1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные сроки в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительство – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

4.3.2. Ежегодные дополнительные отпуска устанавливаются без сохранения заработной платы в удобное для них время следующим работникам:

- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

4.3.3. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.4. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.4.1. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.4.2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или занесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Система оплаты труда работников учреждения. Включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актам Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан и с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников ГБПОУ РД «Дербентский профессионально-педагогический колледж», локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

5.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается Положением об оплате труда работников ГБПОУ РД «Дербентский профессионально-педагогический колледж», локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.4. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы всех категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы производится до 5 числа следующего месяца и аванса до 20 числа текущего месяца.

5.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать (отправить информацию на электронный адрес работника) расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, учебными и др. видами дополнительной работы); выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.14. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.15. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.134 ТК РФ).

5.16. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) в повышенном размере, но не реже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада, должного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.18. Месячная заработная плата преподавателей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема педагогической нагрузки путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, учебными мастерскими и лабораториями, руководство предметно-цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской работы в рамках реализации образовательных программ учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской работы в год за

заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РД «Каспийский профессионально-педагогический колледж», локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Компенсационная выплата за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным отпуском. Стороны договорились относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за классному руководству, проверке письменных работ, заведовании отделениями, кабинетами, учебными мастерскими и лабораториями, руководством предметно-цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительных работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат из специальной части фонда оплаты труда «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных». Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

5.20. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели и другие работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения в выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

5.22. При наступлении у работника права на изменение размера с платы труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.23. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом

имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

6. **Охрана труда и здоровья.**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятии по улучшению условий и охране труда в рамках этого соглашения.

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством, в расчете на каждого работающего не ниже установленного минимального размера оплаты труда. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 10.12.2012 № 580н (в редакции от 14.07.2016) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в £ыту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

6.2.1. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением Коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.2.2. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представителей технических (главных технических) инспекторов труда

Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.3.2. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.201 3 года. N 426-ФЗ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.3.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.3.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий.

6.3.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.3.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.3.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.3.9. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность используемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ). Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

6.3.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.3.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.3.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состояний условий и охраны труда, повышением соглашения по охране труда.

6.3.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, в том числе за счет возврата 20% отчислений на предупреждение травматизма.

6.3.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых; а также совместно с профкомом проводить анализ заболеваемости работников и подведение итогов выполнения коллективного договора и соглашения.

6.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению обучающихся и работников учреждения.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями. Коллективным договором.

- повышение заработной платы производится по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

6.1. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1 -й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении; список работников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала с обучающимися;
- Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда от Профсоюза, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.5. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздрав и Соцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н, и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

6.7. Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников.

6.8. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования [illegible] Государственную инспекцию труда по Республике Дагестан, Профсоюз, прокуратуру, [illegible]туру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.9. В целях предотвращения травматизма на уроках физкультуры:

- обеспечивать преподавателей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья.

- предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда и технике безопасности:

- установить доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

- включить в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня:

- прошедшему в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченному по охране труда профкома;

- прошедшему в установленном порядке обучение и проверку знаний лицу, на которого возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности.

6.10. Работник обязуется:

6.10.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.10.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.10.3. Извещать немедленно директора, заместителя руководителя учреждения либо руководителей структурных подразделений о любой ситуации] угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.10.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников Колледжа (ст.21 Трудового кодекса РФ).

6.10.5. Воздерживаться от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6.10.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю либо непосредственному или вышестоящему руководителю.

6.10.7. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории Колледжа и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы в Колледже.

6.10.8. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Колледжу, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

6.11. Профком обязуется:

6.11.1. Организовать физкультурно-оздоровительные, профилактические мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

6.11.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в колледже силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.11.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, соглашение по охране труда.

6.11.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;

- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;

- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая:

- на производстве, не связанного с производством;

- во время образовательного процесса;

- по проверке выполнения Соглашения по охране труда;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- изменение условий труда.

6.11.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестаций (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное причин трудовых обязанностей), если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 статьи 81ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ);
повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим (работником устава образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6.11.6. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп, обучающихся в образовательной организации.

7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников.

Работодатель и профком обязуются:

7.1. Ежегодно информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший период и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый период. Профком в праве запрашивать информацию о расходовании бюджетных и внебюджетных средств на протяжении всего финансового года.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать за заседаниях Совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе выделение не менее 5% средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников и др.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.1.4. При выделении работнику во время учебного процесса санаторно-курортной путёвки для лечения работодатель предоставляет ему отпуск в счёт ежегодного.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим Коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ. Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.2.8. Оказывать за счёт средств работодателя материальную помощь при наличии средств в случае:

а) юбилея работника (50 лет и далее каждые 5 лет) - в размере 5000 руб.;

б) трудного материального положения работника при тяжёлом заболевании, требующем дорогостоящих лекарств (не более 1 раза в год) при предоставлении медицинского заключения;

в) при увольнении в связи с выходом на пенсию работника, проработавшего в колледже 15 и более лет, выплачивать единовременное денежное вознаграждение за многолетний труд в размере одного оклада;

г) за активное участие в работе добровольных народных дружин добавлять к ежегодному отпуску 2 (два) оплачиваемых дня;

д) в случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти - 10000 руб. а в случае смерти самого работника оказывать материальную помощь не менее одного МРОТа;

е) при свадьбе детей или самого работника оказывать материальную помощь в размере одного МРОТа;

ж) выделять средства для приобретения новогодних подарков для детей работников колледжа до 14 лет.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Оказывать члена Профсоюза за счёт профсоюзных средств материальную помощь в случае:

а) юбилея работника (50 лет и далее каждые 5 лет) в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

б) смерти близких родственников при предоставлении свидетельства о смерти в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

в) тяжелого материального положения и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах (не более 1 раза в год);

г) оказывать материальную поддержку работающим пенсионерам (60 и более лет) и работникам создавшим семью (заключение брака).

8. Поддержка молодых специалистов:

8.1. стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в учреждении:

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности работников;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, при условии их профессионального роста;

- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых преподавателей;

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет её мониторинг.

8.3. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов и их наставников, в том числе:

- вручение ценных подарков:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);

- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);

- награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан (с занесением в трудовую книжку);

- награждение Почетной грамотой Дагестанской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (с выплатой профсоюзной премии);

- представление к наградам в сфере образования; представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

9. Учебно-правовые отношения с обучающимися.

9.1. Администрация колледжа настоящим Коллективным договором признает Профсоюзную организацию и все ее выборные органы одной из форм студенческого самоуправления, представительным органом обучающихся, законным представителем интересов обучающихся, их полномочным представителем в вопросах защиты прав и социально-экономических интересов, в том числе по разработке и заключению Коллективного договора, ведению переговоров по решению социально-экономических проблем, созданию условий для учебного процесса, контролю за соблюдением образовательного законодательства, вопросов охраны труда, стипендиального обеспечения, вопросов культурно - массовых и спортивных мероприятий, оздоровления, отдыха и иных вопросов, затрагивающих интересы обучающихся.

9.2. Действия Коллективного договора распространяются на всех обучающихся колледжа.

9.3. Администрация обязуется:

9.3.1. Обеспечивать материально-техническую базу для организации полноценного учебного процесса обучающихся в соответствии с действующими нормативами.

9.3.2. Обеспечивать необходимые условия для прохождения практики обучающимися и учитывать мнение обучающегося при выборе места прохождения практики.

9.3.3. Предоставлять обучающимся возможность в рамках освоения образовательной программы бесплатно пользоваться библиотекой колледжа, информационными фондами.

9.3.4. Предусматривать в ежегодных сметах колледжа средства, направляемые на оплату расходов, связанных с участием обучающихся на госбюджетной основе в различных научных конференциях, форумах, круглых столах, научных семинарах, олимпиадах, культурно - массовых и спортивных мероприятиях.

9.3.5. Продлевать экзаменационную сессию обучающимся, не имевшим возможность сдать ее в установленные сроки по объективным причинам (медицинские показания и иные исключительные обстоятельства), на срок, указанный в документах, подтверждающих данные обстоятельства.

9.3.6. Обеспечивать охрану труда при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, создавать здоровые и безопасные условия труда на каждом учебном месте.

9.3.7. Контролировать выполнение должностными лицами требований охраны труда при организации и проведении работ на каждом учебном (рабочем) месте, освещенности, температурного режима, санитарного состояния аудиторного фонда в соответствии с нормами. При отклонении от нормальных условий труда проводить немедленное актирование нарушения норм, переносить занятия в другую аудиторию, при необходимости привлекать виновных к ответственности.

9.3.8. Выдавать обучающимся при выполнении квалификационных работ с токсичными веществами и кислотами бесплатную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным приказом Минздрав и Соцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» без права выноса из рабочих помещений.

9.3.9. Ежегодно проводить приемку учебного корпуса, спортивного зала, столовой на готовность к новому учебному году комиссией, состав которой утверждается приказом директора колледжа. В состав комиссии включать представителя Профсоюзной организации.

9.3.10. Учитывать мнение Профсоюзной организации в случае применения дисциплинарного взыскания в отношении обучающегося.

9.3.11. Предоставлять обучающемуся по личному заявлению в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 13.06.2013 № 455 «Об утверждении Порядка и оснований предоставления академического отпуска обучающимся», академический отпуск на период, не превышающий двух лет, по медицинским показаниям и семейным и иным обстоятельствам. Основанием для принятия решения о предоставлении обучающемуся академического отпуска является также заключение врачебной комиссии медицинской организации (для предоставления академического отпуска по медицинским показаниям), повестка военного комиссариата, содержащая время и место отправки к месту прохождения военной службы (для предоставления академического отпуска в случае призыва на военную службу), документы, подтверждающие основание предоставления академического отпуска (при наличии).

9.3.12. Обеспечить коридоры учебного корпуса сидячими местами (скамейками и (или) диванами т.п.) там, где это возможно, в соответствии с требованиями по технике безопасности.

9.3.13. Предоставлять членам профсоюзного комитета и уполномоченным им лицам всю необходимую информацию и документацию, беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты, лаборатории, мастерские и другие производственные помещения, где учатся члены Профсоюзной организации.

9.4. В сфере стипендиального обеспечения администрация обязуется:

9.4.1. При принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы стипендиального обеспечения и материальной поддержки обучающихся, а также иных локальных актов, затрагивающих права обучающихся, согласовывать данные вопросы с Профсоюзной организацией.

9.4.2. Назначать и выплачивать государственную академическую стипендию, повышенную государственную академическую стипендию, государственную социальную стипендию.

9.4.3. Соблюдать установленные социальные гарантии и осуществлять выплаты, в том числе выплату государственной социальной стипендии, студентам, являющимся детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лицам, потерявшим в период обучения обоих родителей или единственного родителя, детям-инвалидам, инвалидам I и II групп, инвалидам с детства.

9.4.4. Определять размер стипендиального фонда, исходя из общего числа обучающихся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета и нормативов, установленных Постановлением Правительства РФ.

9.4.5. Поощрять обучающихся за успехи в учебе и активное участие в научно-исследовательской работе, культурно-массовых мероприятиях, спортивной и общественной жизни колледжа морально и материально.

9.4.6. Включать в состав стипендиальной комиссии колледжа представителя Профсоюзного комитета.

9.5. Профсоюзная организация обязуется:

9.5.1. Проводить разъяснительную работу с обучающимися по сохранению в надлежащем порядке оборудования и аудиторного фонда колледжа.

9.5.2. Контролировать вопросы соблюдения и защиты прав и обязанностей обучающихся, предусмотренных законодательством и локальными актами колледжа.

9.5.3. Принимать участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, улучшению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и свободного времени обучающихся.

9.5.4. Оказывать необходимые консультации обучающимся по правовым вопросам.

9.5.5. Для определения правомерности отчисления обучающихся из колледжа запрашивать сведения об основаниях их отчисления.

9.5.6. Предусматривать в смете профсоюзного бюджета расходы на оказание материальной помощи обучающимся, являющимся членами Профсоюзной организации, и определять основания для оказания такой помощи.

9.5.7. Предусматривать в смете профсоюзного бюджета расходы на оказание материальной помощи обучающимся, являющимся членами Профсоюзной организации, и определять основания для оказания такой помощи.

9.5.5. Проводить мероприятия по организации досуга обучающихся в соответствии с утверждаемым планом работы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности:

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан, соглашениями, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

10.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

10.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, а в случаях, особо

предусмотренных настоящим Коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном Коллективным договором.

10.4. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

10.5. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом IX Соглашения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

10.6. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.7. Безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

10.8. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, помещения для проведения собраний, конференций и т.д.

10.9. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

10.10. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации помещение, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

10.11. Не допускать ограничения, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.12. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим Коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос

выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

10.13. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- утверждение должностных инструкций работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.14. учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ).

10.15. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- распределение стимулирующих надбавок для всех категорий работников.

10.16. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ) С учетом мотивированного мнения, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

10.17. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

10.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.19. Работодатель обязуется:

10.19.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации один раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

10.19.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

10.19.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства один раз в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

10.19.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и членов профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

10.19.5. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательным

учреждением председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома предусмотреть доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

10.19.6. Предоставлять профкому по его запросам информацию о расчетах заработной платы по всем категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

11.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

11.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

11.6. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

11.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.8. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников колледжа.

11.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

12.2. В целях контроля за выполнением условий настоящего Договора создается постоянная двусторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее - Комиссия), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и Положением о порядке ведения переговоров и заключения Коллективного договора между работниками и руководством.

12.3. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договор.

12.4. Стороны договорились и обязуются:

- обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

- совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год;

- проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам учреждения;

- представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

12.6. Профком отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12.7. Комиссия доводит настоящий Договор после его утверждения до сведения работников образовательной организации и обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

12.8. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на совместном заседании сторон и доводится до сведения работников образовательной организации.

12.9. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195-ФЗ, действующая редакция от 30.10.2017).

12.10. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

13. Заключительные положения.

13.1. Со дня подписания Коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников учреждения. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

13.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

13.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.6. При ликвидации образовательной организации Коллективные договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать изложение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

13.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 709346372946738420135056007448981155039651512620

Владелец Магомедов Назир Гамидулахович

Действителен С 09.06.2023 по 08.06.2024