

Министерство образования тульской области
Государственное профессиональное
образовательное учреждение Тульской области
«Богородицкий политехнический колледж»
(ГПОУ ТО «БПК»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023 – 2026 годы

С г работников:

Председатель ППО ГПОУ ТО «БПК»



С.В. Фролочкина
« 26 » апреля 2023г.

От работодателя:

Директор ГПОУ ТО «БПК»



В.А. Смыков
« 06 » апреля 2023г.

Уведомительная регистрация

г. Богородицк
2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Общие положения..... | 3 |
| Взаимоотношения, обязательства, ответственность сторон..... | 4 |
| Участники социально-трудовых отношений, их права и обязанности | 6 |
| Трудовой договор | 11 |
| Оплата труда..... | 14 |
| Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 16 |
| Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 19 |
| Рабочее время и время отдыха | 20 |
| Трудовой распорядок. Дисциплина труда | 30 |
| 0. Охрана труда и здоровья | 32 |
| 1. Социальные гарантии, льготы и компенсации | 39 |
| 2. Гарантии профсоюзной деятельности | 40 |
| 3. Прочие условия договора | 42 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее «Договор») - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Богородицкий политехнический колледж» (далее ГПОУ ТО «БПК») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон (ст.ст. 23-25 ТК РФ) на добровольной и равноправной основе в целях:

1.2.1 создания системы трудовых и профессиональных отношений в колледже, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

1.2.2 установления социально-экономических прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.2.3 повышения уровня жизни работников и членов их семей;

1.2.4 создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.2.5 практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Договор гарантирует защиту законных прав и интересов работников в вопросах оплаты труда, занятости, условий высвобождения, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления и продолжительности отпусков, улучшения условий и охраны труда, гарантий и льгот работникам, медицинского обслуживания, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, социальных услуг и льгот.

1.4. В Договоре, с учетом финансово-экономического положения работодателя, устанавливаются льготы и преимущества для работников более благоприятные по сравнению с законами и другими нормативно-правовыми актами, территориальным соглашением между Министерством образования и науки Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (ст. ст. 40, 41, 42 ТК РФ).

1.5. Интересы работников ГПОУ ТО «БПК» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении ГПОУ ТО «БПК», рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация ГПОУ ТО «БПК».

1.6. Договор заключается работниками колледжа в лице Первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «БПК» (далее именуемый «Профсоюз») и работодателем в лице директора, который представляет интересы ГПОУ ТО «БПК» (далее именуемый «Работодатель»).

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГПОУ ТО «БПК».

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

1.9. При приеме на работу новых работников Работодатель и Профсоюз знакомят их с действующим Договором.

1.10. Настоящий Договор разработан в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.11. Настоящий Договор заключен сроком на 2022-2025 годы, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Договор в течение 20 дней после его подписания должен быть разослан в структурные подразделения колледжа, и работники ознакомлены под роспись.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Со дня подписания настоящего Договора условия ранее заключённого Договора теряют силу.

1.12. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет с момента подписания договора (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон на совместных заседаниях работодателя и Профсоюза с оформлением в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзом. Локально-нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Договоре, могут быть реализованы при условии социального партнерства в сфере труда.

2.2. Социальное партнерство - система взаимоотношений между сторонами Договора, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

2.3. Постоянный контроль за выполнением настоящего Договора осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проектов, заключению и контролю выполнения

коллективного договора, наделенная необходимыми полномочиями и созданная на равноправной основе.

2.4. Выполнение Договора обсуждается на совместных заседаниях Работодателя и Профсоюза. Итоги выполнения Договора в целом обсуждаются и утверждаются ежегодно на конференции работников ГПОУ ТО «БПК». С отчетом выступают представители сторон, подписавшие Договор, о чём составляется соответствующий документ.

2.5. При возникновении каких-либо чрезвычайных непредвиденных ситуаций, в случае изменения действующего в РФ законодательства и других, мотивированно обоснованных случаях, Работодатель или Профсоюз вправе выступить с инициативой о пересмотре или отмене отдельных статей и приложений коллективного договора, а так же переносе срока их исполнения. Изменение или отмена статей оформляется совместным решением.

2.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, производится в порядке, установленном законодательством РФ.

2.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором колледжа (ст. 43 ТК РФ).

2.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

2.9. При смене формы собственности колледжа Договор сохраняет свое действие в течение 3-х (трех) месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

2.10. При ликвидации колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

2.11. Обязательства Работодателя:

2.11.1 Работодатель признает Профсоюз единственным и исключительным представителем всех работников ГПОУ ТО «БПК» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении ГПОУ ТО «БПК», рассмотрении трудовых споров работников и других вопросов социального характера;

2.11.2 Работодатель не препятствует проведению на территории ГПОУ ТО «БПК» профсоюзных собраний, конференций;

2.11.3 Работодатель представляет Профсоюзу, по его запросу, информацию в объеме, необходимом для контроля настоящего Договора, и ведение коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

2.11.4 руководители структурных подразделений ГПОУ ТО «БПК» представляют для ознакомления председателю профсоюзного комитета сведения по оплате групп работников, условиям труда, охране труда, социально-бытовым вопросам, затрагивающим интересы работников;

2.11.5 Работодатель обязуется рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в недельный срок в профсоюз, после получения соответствующего уведомления;

2.11.6 члены комиссии по Договору на время указанной работы и для контроля за ходом выполнения Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств ГПОУ ТО «БПК» на срок не более трех месяцев в течение года.

2.12. Обязательства Профсоюза:

2.12.1 в период действия настоящего Договора Профсоюз не выдвигает дополнительных требований по вопросам, включенным в Договор;

2.12.2 Профсоюз в 3-х (трех) - дневный срок со дня выявления уведомляет работодателя о выявленных нарушениях законов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Договора;

2.12.3 проводит в ГПОУ ТО «БПК» разъяснительную работу по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов, вызванных незнанием положений действующего законодательства;

2.12.4 использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности;

2.12.5 содействует предотвращению в колледже трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор;

2.12.6 Профсоюз представляет работодателю по его запросу имеющуюся информацию по осуществлению контроля над выполнением настоящего договора не позднее двух недель с момента получения такого запроса.

2.13. Стороны настоящего Договора, уклоняющиеся от участия в переговорах по Договору, виновны в нарушениях и невыполнении обязательства по Договору, в непредставлении информации или отчетности, необходимой для заключения или контроля за выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством РФ.

3. УЧАСТНИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

3.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и Работодатель.

3.2. Коллектив ГПОУ ТО «БПК» составляют все работники, участвующие своим трудом в деятельности на основе трудового договора и состоящие в трудовых отношениях.

3.3. Работники:

3.3.1 рассматривают и утверждают на конференции проект Договора;

3.3.2 предлагают перечень и порядок предоставления социальных льгот и преимуществ;

3.3.3 обязуются при выполнении Работодателем условий и положений данного Договора не приостанавливать работу и не проводить другие коллективные и индивидуальные акции, дезорганизирующие образовательный процесс;

3.3.4 способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества подготовки специалистов.

3.4. Каждый работник имеет право на:

3.4.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;

3.4.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.4.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, нормативно-правовыми актами РФ в области охраны труда, иными локально-нормативными актами и настоящим Договором;

3.4.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам;

3.4.5 отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, установленных в соответствии с нормальной продолжительностью рабочего времени;

3.4.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.4.7 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;

3.4.8 участие в управлении ГПОУ ТО «БПК» в формах, определенных законодательством и структурой управления колледжа;

3.4.9 участие в ведении коллективных переговоров и заключение Договора, а также на информацию о выполнении Договора через Профсоюз ГПОУ ТО «БПК»;

3.4.10 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, при этом член профсоюза защиту своих прав может осуществлять через Профсоюз;

3.4.11 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

3.4.12 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством РФ;

3.4.13 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

3.4.14 установленные настоящим Договором льготы и гарантии.

3.5. Каждый работник обязан:

3.5.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.5.2 соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК», а также иные локально-нормативные акты ГПОУ ТО «БПК»;

3.5.3 соблюдать трудовую дисциплину;

3.5.4 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.5.5 бережно относиться к имуществу ГПОУ ТО «БПК» (имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.5.6 незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГПОУ ТО «БПК»;

3.5.7 участвовать в мероприятиях по предупреждению чрезвычайных ситуаций;

3.5.8 соблюдать установленные в ГПОУ ТО «БПК» требования по защите персональных данных обучающихся и сотрудников.

3.6. За нарушение дисциплины труда и трудового распорядка, совершение дисциплинарного проступка работники несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Контроль за соблюдением каждым работником своих обязанностей возлагается на руководителей структурных подразделений.

3.7. Работодатель имеет право:

3.7.1 заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с законодательством РФ;

3.7.2 вести коллективные переговоры и заключать Договор;

3.7.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.7.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГПОУ ТО «БПК» (имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, иных локально-нормативных актов;

3.7.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

3.7.6 принимать локальные нормативные акты.

3.8. Работодатель обязан:

3.8.1 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локально-нормативные акты, условия Договора и трудовых договоров;

3.8.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.8.3 обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.8.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, учебно-планирующей и технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.8.5 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, трудовыми договорами;

3.8.6 вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном законодательством РФ;

3.8.7 предоставлять Профсоюзу ГПОУ ТО «БПК» полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением;

3.8.8 рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в Профсоюз ГПОУ ТО «БПК»;

3.8.9 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;

3.8.10 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

3.8.11 внедрять и совершенствовать формы оплаты труда, стимулирующие работников к повышению качества и производительности труда, экономии финансовых и материальных ресурсов;

3.8.12 информировать коллектив о финансово-экономическом положении и ближайших перспективах;

3.8.13 информировать коллектив по всем вопросам изменения социально-экономической политики, затрагивающим трудовые, социально-экономические права и интересы работников, принимать решения с учетом мнения Профсоюза;

3.8.14 создавать необходимые условия для реализации социальных и трудовых прав работников ГПОУ ТО «БПК», Профсоюза, комиссии по трудовым спорам (КТС), совместным комиссиям по социальному страхованию и охране труда, другим представительным органам работников организации;

3.8.15 ежемесячно удерживать по личному заявлению членов профсоюза и производить перечисление членских взносов через бухгалтерию ГПОУ ТО «БПК»

3.8.16 по требованию работника бесплатно выдавать копию индивидуальных сведений, предоставляемых администрацией в органы Пенсионного фонда для персонафицированного учета.

3.9. Профсоюз обязан:

3.9.1 совместно с Работодателем и уполномоченными им лицами проводить в коллективах структурных подразделений ГПОУ ТО «БПК» организационную работу, направленную на укрепление коллектива, повышение эффективности труда, трудовой, производственной, общественной дисциплины;

3.9.2 обеспечить защиту доступными способами законных прав и интересов работников, осуществлять их представительство в области трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

3.9.3 обеспечить совместно с работодателем культурное, социально-бытовое и информационное обслуживание работников в соответствии с обязательствами настоящего Договора;

3.9.4 проводить текущий контроль, добиваться выполнения настоящего Договора и регулярно информировать коллектив о ходе его выполнения;

3.9.5 защищать трудовые и профессиональные права и интересы членов Профсоюза, по их просьбе обращаться и участвовать в решении поставленных вопросов в государственных и муниципальных органах, в суде;

3.9.6 при единстве целей в вопросах экономического и социального развития строить свои взаимоотношения с руководством ГПОУ ТО «БПК» на основе социального партнерства и сотрудничества, поддерживать Работодателя в его переговорах и взаимодействиях с вышестоящими государственными, муниципальными и другими органами.

3.10. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

3.10.1 самозащита работниками трудовых прав, при которой работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

3.10.2 защита трудовых прав и законных интересов работников первичной профсоюзной организацией ГПОУ ТО «БПК», которая осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 11.01.1996г. № 10;

3.10.3 государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (осуществляют органы федеральной инспекции труда);

3.10.4 судебная защита.

3.11. Индивидуальный трудовой спор, т.е. неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных

нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локально-нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются:

3.11.1 комиссией по трудовым спорам (КТС),

3.11.2 судами.

3.12. Коллективный трудовой спор (т.е. неурегулированные разногласия между работниками и Работодателем) по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату; заключение Договора, внесение в него изменений, а также отказ Работодателя учесть мотивированное мнение Профсоюза при принятии актов, содержащих нормы трудового права рассматриваются в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Согласно ст. 56 ТК РФ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – это соглашение между работодателем и работником колледжа, в соответствии с которым работодатель (директор) обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже «Правила внутреннего трудового распорядка для работников колледжа».

4.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и других работников колледжа регулируются нормами действующего Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.ст. 56 – 84), Закона Российской Федерации «Об образовании», Закона Тульской области «Об образовании» и настоящим коллективным договором.

4.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 ТК РФ).

4.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором колледжа.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать полную информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локально- нормативными актами.

4.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за

исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.6. Трудовой договор может заключаться (ст. ст. 58-59 ТК РФ):

4.6.1 на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

4.6.2 на определенный срок (ст. ст. 58 - 59 ТК РФ) не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. Общая численность работников колледжа, их профессиональный и квалификационный состав, штаты преподавателей и мастеров производственного обучения, персонала всех структурных подразделений колледжа и категории работников утверждаются директором (по согласованию с профкомом и Советом колледжа), исходя из утвержденной структуры управления колледжа, специфики и профессиональных задач колледжа, в пределах фонда оплаты труда.

Штаты преподавателей устанавливаются ежегодно пропорционально их годовой учебной нагрузке (в часах) по действующим нормам времени учебной работы в колледже согласно учебным планам и программам.

Количество штатных единиц преподавателей определяется исходя из размеров тарифной ставки в часах на учебный год (720 часов, но не более 1440 часов) с учетом приема новых обучающихся, переходящего контингента обучающихся, и открытия новых специальностей и специализаций.

Количество штатных единиц мастеров производственного обучения определяется исходя из количества групп обучающихся, получающих профессии по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

4.8. Оценка работы педагогических работников, их аттестация и новое оформление (переоформление) трудового договора производится на основании Приказа №276 от 07.04.2014г. Министерства образования и науки РФ «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», «Соглашения между Министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017годы».

При этом условия, согласованные в ранее заключенном трудовом договоре, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 73 ТК РФ).

4.9. Преподаватели и другие работники колледжа, занимающиеся преподавательской деятельностью, имеют право заключать трудовые договоры с работодателем на организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение обучающихся, по дополнительным образовательным программам, репетиторство и др.) за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

4.10. Работники колледжа могут также выполнять дополнительную работу на вакантных должностях на условиях совместительства, в форме совмещения профессий, расширения зоны

обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, а также вести педагогическую работу на условиях почасовой оплаты.

4.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

4.12. Расторжение трудового договора с работником производится по основаниям согласно статей 77-84 главы 13 «Прекращение трудового договора» ТК РФ и иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

4.12.1 соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

4.12.2 истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (пункт 2 ст. 58 ТК РФ);

4.12.3 расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4.12.4 расторжение трудового договора по инициативе работодателя (директора) (ст. 81 ТК РФ);

4.12.5 перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72 ТК РФ);

4.12.6 отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества колледжа, изменением подведомственности (подчиненности) колледжа либо его реорганизации (ст. 75 ТК РФ);

4.12.7 отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

4.12.8 отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);

4.12.9 обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

4.12.10 нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ иными федеральными законами.

4.13. Расторжение трудового договора до истечения срока его действия и увольнения работников по инициативе Работодателя производятся в следующих случаях:

4.13.1. На основании ст. 336 ТК РФ, предусматривающих увольнение педагогических работников:

4.13.1.1 при повторном грубом нарушении Устава колледжа в течение одного года;

4.13.1.2 в случае применения педагогическим работником, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся.

4.13.2. На основании следующих пунктов ст. 81 ТК РФ:

4.13.2.1 п.5 ст. 81 ТК РФ: при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4.13.2.2 п.6 ст. 81 ТК РФ: при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей:

а. при прогуле (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырёх) часов подряд в течение рабочего дня);

б. при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в. при совершении по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

г. при нарушении работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай в колледже, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

д. при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации колледжа;

е. при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ж. при предоставлении работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

4.13.3. По условиям, оговоренным в трудовом договоре.

4.14. Увольнение педагогических работников колледжа по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности работников допускается только после окончания учебного года.

4.15. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в

Тульской области, Постановлением Правительства Тульской области от 23 мая 2014 года № 263 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников колледжа.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При использовании возможности получения заработной платы на указанный счет в банке через банкомат работодатель не несет ответственности за сроки получения заработной платы.

5.2. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем – Министерством образования Тульской области.

5.3. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:

5.3.1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

5.3.2. наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Тульской области;

5.3.3. наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Тульской области, за счет всех источников финансирования;

5.3.4. условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей и бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3.5. повышающих коэффициентов к окладу, ставок заработной платы работников;

5.3.6. надбавку за специфику работы в Организации

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого информационно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

5.4. Работникам колледжа устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты

в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат в ГПОУ ТО «БПК», утвержденным директором колледжа и согласованным с Профсоюзом.

5.5. Обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 (одной трехсотой) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты окончательного расчета на месяц по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.6. При возникновении спорных (конфликтных) ситуаций по вопросам оплаты труда индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с гл. 60 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы сотрудников Работодатель производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Размер и порядок индексации заработной платы определяется приказом руководителя Организации. Приказ должен быть издан не позднее месяца после окончания расчетного периода.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд колледжа (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, перечень необходимых профессий, специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

6.3. Работодатель обязуется (ст. 196 ТК РФ):

6.3.1. Организовывать ежегодную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических, руководящих работников и специалистов колледжа.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических, руководящих работников и специалистов колледжа не реже одного раза в три года.

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы (суточные в размере 100 рублей, проезд к месту обучения и обратно, стоимость проживания) в порядке, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с усиленным обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию (по заочной или очно – заочной (вечерней) формам обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—176 ТК РФ.

В том числе, предоставлять дополнительные отпуска:

6.3.5.1. с сохранением средней заработной платы - работникам, обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования для:

а. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 (сорок) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 (пятьдесят) календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 (пятьдесят) календарных дней);

б. подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 (четыре) месяца;

в. сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 (один) месяц.

6.3.5.2. с сохранением средней заработной платы - работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования для:

а. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 (тридцать) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 (сорок) календарных дней;

б. подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 (два) месяца;

в. сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 (один) месяц.

6.3.5.3. без сохранения заработной платы:

а. работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 (пятнадцать) календарных дней;

б. работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования - для сдачи выпускных экзаменов – 15 (пятнадцать) календарных дней;

в. работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 (десять) календарных дней;

6.3.6. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, 1 (один) раз в учебном году оплачивать стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (при нахождении образовательного учреждения за пределами г. Богородицка).

6.3.7. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, на период 10 (десяти) учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, устанавливать по их желанию рабочую неделю, сокращенную на 7 (семь) часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 100 (сто) процентов средней месячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производить путем предоставления работнику 1 (одного) свободного от работы дня в неделю либо сокращением продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-174 и ст. 177 ТК РФ, работникам в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по профилю деятельности колледжа), а также в других случаях, оговоренных в трудовом договоре.

6.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации руководящих и педагогических работников.

6.5. Профсоюз принимает участие в подготовке и проведении аттестации руководящих и педагогических работников колледжа, утверждении квалификационных характеристик работников.

6.6. Стороны коллективного договора признают, что:

6.6.1. Гарантии и компенсации работникам колледжа, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором (ст. ст. 173-174 ТК РФ).

6.6.2. Повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов колледжа, но исходя из потребностей личностного роста работника.

6.6.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной или квалификационной (тарификационной) комиссии и согласно представленным документам учебного заведения,

гарантируется, при наличии в колледже вакансий, приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифной ставки (должностного оклада).

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Стороны обязуются не допускать необоснованных сокращений работников. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, реорганизацией, совершенствованием организационного процесса, перепрофилированием или ликвидацией колледжа, а также сокращением численности и штатов работников, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивает занятость, в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы в колледже.

7.2. Уведомлять в письменной форме Профсоюз и службы занятости населения г. Богородицка о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование и причины, вызвавшие необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3. Проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, заключать соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.5. При освобождении работника по сокращению штатов предлагать ему, при имеющихся вакансиях, работу в колледже и, при согласии работника, обеспечить его переобучение в течение одного месяца за счет средств фонда занятости населения.

Увольнение работников колледжа по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией колледжа (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профсоюза (ст.ст. 82 и 373 ТК РФ).

7.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников колледжа.

7.8. Стороны договорились, что:

7.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. ТК РФ, имеют также:

7.8.1.1. работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

7.8.1.2. работники, проработавшие в колледже свыше 10 лет;

7.8.1.3. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

7.8.1.4. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

7.8.1.5. работники, награжденные государственными наградами, имеющие Почетные звания и отраслевые награды, получившие их в связи с педагогической деятельностью;

7.8.1.6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

7.8.1.7. председатель первичной профсоюзной организации.

7.8.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в колледж работников, добросовестно работавших в нем, при появлении вакансий и (или) новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок.

В первоочередном порядке трудоустраиваются ранее уволенные или подлежащие увольнению из колледжа инвалиды.

7.8.3. Работникам, высвобожденным из колледжа в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди в колледже на содействие администрации в выделении субсидий для улучшения жилищных условий; возможность пользоваться на правах работников колледжа услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

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

7.9. Увольнения работников по сокращению штатов и во всех остальных случаях производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГПОУ ТО «БПК» (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, графиком учебного процесса на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом

нения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом колледжа.

Графики сменности, согласованный с Профсоюзом доводятся до сведения работников не менее чем за 1 (один) месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК РФ). Работа в течение двух месяцев подряд запрещается.

8.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно – вспомогательного, обслуживающего и иного персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

8.3. В колледже может устанавливаться работа с неполным рабочим временем (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) по согласованию с Профсоюзом в следующих случаях (ст. 92, 93, 94 ТК РФ):

8.3.1. с неполным рабочим днём и оплатой труда работников пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ, что не влечёт каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других правовых прав:

8.3.1.1. по соглашению между работником и Работодателем;

8.3.1.2. по просьбе беременной женщины;

8.3.1.3. по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

8.3.1.4. по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

8.3.2. с сокращенной рабочей неделей или сокращенным рабочим днём и полной оплатой

8.3.2.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю;

8.3.2.2. работникам, являющимся инвалидами I или II группы – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю. Такая же продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, частично утративших трудоспособность в колледже;

8.3.2.3. работникам при работе в ночное время (с 22 до 6 часов) продолжительность смены сокращать на 1(один) час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

8.3.2.4. предусмотреть в расписании учебных занятий педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, из числа женщин, имеющих детей до 18 лет, возможность предоставления дополнительного дня, свободного от проведения учебных занятий (подпункт «а» п. 3 Указа Президента РФ №606).

Стороны договорились, что сокращенная продолжительность рабочего времени и (или) неполное рабочее время в колледже согласно статей 92 – 94 ТК РФ может устанавливаться другим категориям работников (кроме выше названных), по их личному заявлению, согласованию с непосредственным руководителем работника и Профсоюзом.

8.4. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной уставом колледжа, «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК», должностными обязанностями, допускается только по приказу (письменному распоряжению) работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «БПК» (ст. ст. 57, 60, 97, 99 ТК РФ).

8.5. В исключительных случаях, предусмотренных ст.ст. 98, 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзом работники колледжа могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. ст. 259, 268 ТК РФ).

При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника – 4 (четыре) часов в течение 2 (двух) дней подряд и максимум 120 (сто двадцать) часов в год.

8.6. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), с учётом осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационной и воспитательной работы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов годовой учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК» и уставом колледжа.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, являются рабочим временем преподавателя. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, регулируется графиками и планами работы, и может быть связана:

8.6.1. с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, научно-методических советов, цикловых комиссий, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планами работы колледжа;

8.6.2. со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий и др.;

8.6.3. с дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени. В дни работы к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

8.6.4. с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (кураторство, классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, предметно-цикловыми комиссиями и др.).

8.7. В соответствии со ст. 107 ТК РФ работникам колледжа предоставляется отдых.

Всем работникам предоставляются выходные дни (согласно ст. 110 ТК РФ еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – 1 (один) выходной день. Режим работы колледжа в целом (пятидневная или шестидневная рабочие недели) и отдельных его подразделений устанавливается ежегодно, на каждый учебный год, приказом ректора колледжа по согласованию с Профсоюзом.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором, «Правилами внутреннего распорядка для работников ГПОУ ТО «Богородицкий политехнический колледж» или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, т.е. в субботу и воскресенье.

8.8. Кроме общевыходных дней в течение года в Российской Федерации установлены нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

8.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия только в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа (часть вторая ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается при чрезвычайных ситуациях (часть третья ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение работников колледжа к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Во всех случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) директора колледжа.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В том случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.10. Отдельные категории работников могут иметь право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

8.10.1. одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

8.10.2. работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования на период 10 (десяти) учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 (семь) часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднеймесячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

8.10.4. всем работникам, обязанным проходить медицинский осмотр (обследование), предоставляется время, необходимое для проведения обследования с сохранением среднего заработка (ст. 185 ТК РФ);

8.11. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих

преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов(перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

8.12. Преподавателям, имеющим учебную нагрузку в размере 720 - 900 часов на учебный год, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю (не совпадающий с выходным днем) для методической работы и повышения квалификации. В этот день преподаватель не обязан присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день каких-либо мероприятий преподаватель обязан присутствовать на них (принять в них участие).

8.13. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (не менее 30 минут).

Время для отдыха и питания для других работников должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут в течение рабочего дня (ст.108 ТК РФ), которое в рабочее время не включается.

8.14. С целью обеспечения порядка, дисциплины, соблюдения санитарных норм, норм электро-безопасности и пожарной безопасности, а также для оперативного решения возникающих неотложных вопросов в колледже, с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза вводится обязательное ежедневное дежурство ответственных работников колледжа (руководящих и педагогических работников, работников из числа учебно – вспомогательного персонала).

Дежурство ответственных работников по колледжу должно начинаться за 20 минут до начала занятий в каждой смене и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

8.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств ответственных работников по колледжу, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «Богородицкий политехнический колледж» с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

8.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического Совета, научно – методического Совета, предметно-цикловых и методической комиссий, родительские собрания и т.д.), преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

8.17. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

8.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8.19. Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года (до 16 октября) в порядке, установленном ст. 123 и 371 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

8.20. Работодатель обязуется:

8.20.1. Руководящим работникам колледжа (заместителям директора, заведующим отделениями), имеющим право на удлиненный отпуск, и педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней (ст. 334 ТК РФ и постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

8.20.2. Отдельным категориям работников предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

а. работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 116 и 117 ТК РФ - до 5 календарных дней;

б. работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101 ТК РФ, в котором установлены перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска от 3 (трех) до 14 (четырнадцати) календарных дней;

в. работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 3 (три) календарных дня;

г. женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) – до 3 (трех) календарных дней.

д. работникам библиотеки колледжа, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы:

- при непрерывном стаже работы свыше 10 лет – 5 (пять) рабочих дней;

- при непрерывном стаже работы свыше 20 лет – 10 (десять) рабочих дней.

8.20.2.1. В соответствии со ст. 116 и ст. 335 ТК РФ предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых уставом

8.20.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и в соответствии со ст. 116 и 128 ТК РФ работникам, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы при наличии определенного количества средств экономии фонда оплаты труда и поступления внебюджетных средств от оказания дополнительных платных образовательных услуг) в следующих случаях:

а. в связи с бракосочетанием работника или детей работника – до 5 (пяти) календарных дней;

б. в связи с рождением ребенка в семье работника или усыновлением ребенка семьей работника – до 5 (пяти) календарных дней;

в. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 (один) календарный день;

г. для проводов детей работников в армию – до 5 (пяти) календарных дней;

д. в связи с переездом работника на новое место жительства – до 5 (пяти) календарных дней;

е. при праздновании юбилейных дат работников (юбилейные дни рождения, серебряные (золотые) свадьбы и др.) - до 5 (пяти) календарных дней;

ж. для участия в похоронах близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней;

з. для ликвидации аварии в доме (квартире) – до 3 (трех) календарных дней;

и. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 5 (пяти) календарных дней;

к. родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 7 (семи) календарных дней;

л. работающим инвалидам – до 7 (семи) календарных дней;

м. не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного

комитета первичной профсоюзной организации колледжа – до 7(семи) календарных дней каждому и членам профсоюзного комитета- до 5 (пяти) календарных дней;

н. в других случаях – по соглашению работника и работодателя.

8.21. Стороны пришли к соглашению и установили, что:

8.21.1. Безусловное право на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо работников, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также работники, которые согласовали режим работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей (ст.ст. 92 - 94 ТК РФ) при заключении трудового договора с работодателем.

8.21.2. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ):

а. на один час – для всех работников;

б. на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха, ив отношении работников, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

В непрерывно действующих подразделениях, на отдельных видах работ (общеежитие, тепловые пункты и др.), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

8.21.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

8.21.4. Работники теряют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый им согласно данному Договору, в случае следующих нарушений производственной и трудовой дисциплины в течение периода между очередными отпусками (если не произошло расторжения трудового договора):

а. недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

б. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей и при наличии дисциплинарного взыскания;

в. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей,

завершившимся дисциплинарным взысканием;

г. прогула (отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего времени), завершившемся дисциплинарным взысканием;

д. появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, завершившемся дисциплинарным взысканием;

е. нарушения работником требований по охране труда и создававшего угрозу тяжелых последствий для других работников.

8.21.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст. 123 ТК РФ).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

а. преподаватели;

б. мастера производственного обучения;

в. работники колледжа, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда;

г. работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет или детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;

д. работники в возрасте до 18 лет;

е. работающие пенсионеры;

ж. работники, являющиеся донорами.

Работодатель обязуется до 16 января доводить до сведения всех работников согласованный с Профсоюзом график очередных отпусков на новый календарный год.

8.21.6. Супругам, родителям и их детям, работающим вместе в колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (ст. 123 ТК РФ).

По желанию мужа (работника колледжа) ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы в колледже.

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

Отзыв работника из отпуска по инициативе работодателя возможен в исключительных случаях и только по обоюдному соглашению сторон.

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

8.22. Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник, по согласованию с Работодателем, имеет право прервать отпуск и выйти на работу.

9. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Дисциплина труда – обязательное для всех работников колледжа подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными актами, настоящим Договором, соглашениями, трудовыми договорами с работниками, локально-нормативными актами ГПОУ ТО «БПК» (ст. 189 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.1. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями, локально-нормативными актами колледжа, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами с работниками, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ).

Трудовой распорядок колледжа определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК» (ст. 189 ТК РФ).

Трудовая дисциплина в колледже обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий работникам для нормальной высокопроизводительной работы, внимательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

9.2. В соответствии с уставом колледжа разрабатывать и утверждать должностные инструкции с целью четкого установления прав и обязанностей каждой категории работников колледжа.

9.3. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые (должностные) обязанности в форме:

- а. устной благодарности;
- б. благодарности с вручением Благодарственного письма Богородицкого политехнического колледжа;
- в. премирования;
- г. награждения ценным подарком;
- д. награждения Почетной грамотой Богородицкого политехнического колледжа;
- е. досрочного снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

9.4. За особые трудовые заслуги и достигнутые результаты в деле подготовки специалистов и активное участие в общественной жизни колледжа совместным решением Работодателя, Совета колледжа, Профсоюза колледжа работники могут быть (ст. 191 ТК РФ):

- а. представлены к награждению:

- б. Почетной грамотой Администрации г. Богородицка;
- в. «Заслуженный работник народного образования Тульской области»;
- г. «Заслуженный работник физической культуры Тульской области»;
- д. Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- е. Благодарность Президента Российской Федерации;
- ж. Благодарность губернатора Тульской области;
- з. Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»;
- и. Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- к. Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- л. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- м. Почетная грамота Правительства Тульской области;
- н. Почетная грамота Тульской области;
- о. Нагрудным знаком «За развитие научно – исследовательской работы студентов»;
- п. Медалью К.Д. Ушинского (Министерство образования и науки Российской Федерации);
- р. Нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- с. представлены к присвоению почетных званий «Заслуженный учитель РФ» или «Народный учитель РФ»;
- т. представлены к награждению медалями и орденами Российской Федерации.

9.5. Работник обязуется соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-нормативные акты, своевременно и точно выполнять устные и письменные распоряжения администрации.

9.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- а. замечание;
- б. выговор;
- в. увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 – 84 ТК РФ.

9.7. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом колледжа и «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК» (ст. 192 ТК РФ).

9.8. Для наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профсоюза (ст. 193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ст. 193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

9.12. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии колледжа по трудовым спорам или государственной инспекции труда (ст. 193 ТК РФ).

9.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право уволить его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, Профсоюза (ст. 194 ТК РФ).

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель и Профсоюз в лице председателя первичной профсоюзной организации ГПОУ «БПК» обязуются сотрудничать в реализации основных направлений государственной политики области охраны труда, добиваться повышения безопасности труда и улучшения условий труда, вкладывать максимальные усилия в достижении этой цели.

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 212, 219, 220 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с Профсоюзом Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2. Предусмотреть ежегодное выделение средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в сумме, согласованный с Профсоюзом (ст. 226 ТК РФ).

10.3. Сформировать в колледже Фонд охраны труда (ст. 226 ТК РФ), и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

10.4. Ввести в штат колледжа инженера (специалиста) по охране труда и технике безопасности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель (ст. 217 ТК РФ).

10.5. Создать в колледже Комиссию по охране труда (далее – Комиссия), в состав которой на постоянной основе должны входить представители Работодателя, Профсоюза (ст. 218 ТК РФ) и создать условия для их общественной работы. Руководство Комиссией возложить на представителя работодателя.

Поручить Комиссии проведение работы по охране и улучшению безопасности труда в колледже, исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 (пять) лет.

Обязательной переаттестации подлежат рабочие места работников и обучающихся после замены и (или) реконструкции оборудования и средств коллективной защиты.

Поручить Комиссии проведение:

- а. трехступенчатого административно – общественного контроля состояния охраны и безопасности труда работников и обучающихся в колледже ;
- б. не реже одного раза в месяц – «Дня охраны труда»;
- в. смотров-конкурсов по охране труда.

10.6. Проводить не реже одного раза в 5 (пять) лет в колледже оценку условий труда рабочих мест работников и обучающихся в аудиториях, кабинетах, лабораториях, мастерских и других помещениях (ст. 219 ТК РФ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

Особое внимание обращать на рабочие (учебные) места, которые подлежат обязательной переаттестации после замены оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной и индивидуальной защиты, пожарной и электро-безопасности и т. д.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов Совета колледжа, членов Профсоюза и членов комиссии по охране труда.

10.7. По результатам аттестации (переаттестации) Работодатель совместно с Профсоюзом ежегодно уточнять перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам устанавливаются доплаты или льготы.

10.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, пожарной и экологической безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

Допуск к работе работников, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в положении об охране труда.

10.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств колледжа.

10.10. Оснастить структурные подразделения колледжа защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками (с набором лекарств первой необходимости).

10.11. Обеспечивать замеры освещенности, воздухообмена, сопротивления изоляции электрических сетей, заземления, проводимых соответствующими службами, согласно утвержденным графикам, а также по заявкам руководителей структурными подразделениями колледжа.

10.12. 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 и должностей (ст. 221 ТК РФ).

10.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (часть третья ст. 221 ТК РФ).

10.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ (ст. 219 ТК РФ).

10.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа 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).

10.16. Обеспечить безопасные условия и охрану труда женщин в колледже (ст. ст. 253, 254 ТК РФ), в том числе:

а. ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

б. осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

в. предусмотреть в колледже выделение рабочих мест, исключительно для временного перевода работающих беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу, в том числе использование надомной работы;

г. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях недопущения превышения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.93 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

10.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 227 – 231 ТК РФ).

10.18. При повреждении здоровья или в случае смерти работника колледжа вследствие несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей работнику (его семье) возмещаются (ст. 184 ТК РФ):

а. его утраченный заработок (доход);

б. дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

в. расходы в связи со смертью работника.

Объемы и условия предоставления компенсаций определяются действующим законодательством РФ.

10.19. 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 (ст. 220 ТК РФ).

10.20. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда (ст. ст. 221-224 ТК РФ).

10.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

10.22. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

10.23. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль выполнения «Соглашения по охране труда в ГПОУ ТО «БПК» (ст. 232 ТК РФ).

10.24. Осуществлять беспрепятственный допуск, предоставлять информацию, документы и оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. ст. 353-369 ТК РФ).

10.25. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 185, 213 ТК РФ).

10.26. Обеспечивать работу медпункта, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом и других массовых заболеваний, оснастить медпункт соответствующим медицинским оборудованием.

Обеспечивать систематическое пополнение медикаментами медпункта и аптек первой помощи в подразделениях колледжа.

10.27. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей при наличии достаточного количества средств экономии фонда оплаты труда и поступлений бюджетных средств от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

10.28. Изыскать возможность оборудования комнаты для отдыха и психологической реабилитации работников колледжа.

10.29. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.29.1. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать работникам колледжа путевки на лечение и отдых.

10.29.2. Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации. Комиссия самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

В целях обеспечения социальной защищенности работников и членов их семей Работодатель обязуется производить работникам один раз в год компенсацию их расходов на приобретение путевок, в том числе на членов семьи работников в размере не менее 30% фактической стоимости одной путевки в год при наличии средств от приносящей доход деятельности.

10.30. Один раз в полгода информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, на лечение и отдых.

10.31. Не позднее 15 августа каждого календарного года проводить проверку готовности колледжа к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, мастерских, кабинетов, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

10.32. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке колледжа к работе в зимних условиях (к отопительному сезону), обратив особое внимание на безопасность рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда.

В экстренных случаях понижения температуры в помещениях колледжа в зимний период ниже + 18С, Работодатель по представлению Профсоюза может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

10.33. Обеспечивает выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении

наложенных на него обязанностей, по аналогии с «Положением об уполномоченном по охране труда ГПОУ ТО «БПК» (ст. 218 ТК РФ).

Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда (ст. ст. 216 -218 ТК РФ):

10.33.1. постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

10.33.2. участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

10.33.3. контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;

10.33.4. предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

10.34. Работник колледжа обязан:

10.34.1. соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

10.34.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

10.34.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

10.34.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ;

10.34.5. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10.34.6. соблюдать Устав колледжа и «Правила внутреннего распорядка для работников ГПОУ ТО «БПК».

10.35. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте за счет средств Работодателя.

Работодатель и Профсоюз:

10.36. Обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

Вновь избранным членам Комиссии и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 (три) календарных дня для обучения по вопросам охраны труда и дополнительный отпуск по мере выхода новых нормативных и инструктивных документов по

времени труда, а также, при необходимости, предоставляется до 2-х (двух) часов в неделю выходящего от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

10.37. Устанавливают порядок, при котором работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в колледже, могут получить моральное и материальное поощрение. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения ежегодно до 10 января.

10.38. Рассматривают споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и времени труда, обязательств, установленных настоящим Договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

10.39. Не реже одного раза в полугодие согласно «Соглашения по охране труда в ГПОУ ТО «БНЖ» информируют коллектив колледжа:

10.39.1. об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

10.39.2. об итогах проведенных мероприятий по обеспечению безопасных условий труда работников и обучающихся, о состоянии травматизма, о расходовании средств на мероприятия по охране труда, о ходе аттестации рабочих мест, об обеспечении гарантий и льгот работникам, занятым на работах с вредными условиями труда и т.д.

10.40. Реализуют право работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда, возникших не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

10.41. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время Профсоюз может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность(здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной по инициативе Профсоюза, представляется государственным органам контроля или Работодателю со своими предложениями. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье) работников, Работодатель обязан оплатить затраты на проведение экспертизы, устранить отмеченные недостатки.

Профсоюз колледжа

10.42. Обязуется:

10.42.1. оказывать постоянную и всестороннюю помощь Работодателю в создании безопасных условий труда;

10.42.2. участвовать в подготовке и проведении аттестации рабочих мест работников и обучающихся;

10.42.3. содействовать соблюдению работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.42.4. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников колледжа;

10.42.5. проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа (за счет средств Работодателя).

10.42.6. на своих заседаниях рассматривать вопросы, призванные содействовать выполнению работниками их обязанностей в области охраны труда, выполнению положений трудового договора.

10.43. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, представляет интересы работников в комиссии по трудовым спорам, в государственных органах власти и в суде.

10.44. Принимает непосредственное участие в организации и проведении субботников, способствующих поддержанию чистоты и порядка в рабочих помещениях колледжа и на закрепленных за колледжем территориях, инициирует и способствует внедрению в учебный процесс и в содержание помещений колледжа энергосберегающих технологий.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам колледжа прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам колледжа затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ст.ст. 164 – 188 ТК РФ).

11.1. Стороны договорились, что Работодатель:

11.1.1. При принятии решений о передаче в аренду зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении колледжа, с учётом мнения Профсоюза, не допускает ухудшения условий труда и быта работников колледжа.

11.1.2. Информировывает коллектив работников о размерах поступлений финансовых средств из всех источников: бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также целевых поступлений (пожертвований предприятий, организаций, частных лиц и др.) и о расходовании средств, в том числе, направленных на оплату труда работников.

11.1.3. Оказывает, при возможности, материальную помощь из средств экономии, из средств от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств) работникам колледжа, а также бывшим работникам, ушедшим на пенсию из колледжа :

а. изготовлением изделий в мастерских колледжа по льготной цене, с оплатой 50% стоимости работ и услуг;

б. предоставлением транспортной и строительной техники (с оплатой работником стоимости заправки топливом);

в. пострадавшим от стихийных бедствий.

11.1.4. Создает банк данных о малообеспеченных работниках колледжа (включая бывших работников и ушедших на пенсию из колледжа), тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

11.1.5. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

11.1.6. Организует в колледже общественное питание работников (столовая, буфет).

11.1.7. Предоставляет работникам (бесплатно в части аренды) для празднования юбилеев, различных торжеств (поминальных обедов) и т.п. помещения в кафе, столовой колледжа.

11.1.8. Обеспечивает оказание работникам медицинской помощи через медпункт.

11.2. При наличии достаточного количества средств экономии фонда оплаты труда и поступления средств от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств) в соответствии «Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «БПК» Работодатель по согласованию с Профсоюзом оказывает материальную помощь работникам колледжа в размерах, согласованных с Профсоюзом, в следующих случаях:

а. поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Тульской области;

б. присвоение почетных званий РФ, награждение знаками отличия РФ;

в. награждение орденами и медалями РФ;

г. награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

д. в связи с рождением ребенка;

е. в связи со смертью близких родственников;

ж. в связи с юбилейной датой (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет).

11.3. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства РФ, соглашений, настоящего Договора.

12.2. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников ГПОУ ТО«БПК» в переговорах по вопросам Договора, трудового, жилищного законодательства, оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

12.3. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов, членам комиссий профсоюзного комитета, уполномоченному по охране труда предоставляется для выполнения общественных обязанностей до 4 часов в месяц с сохранением заработной платы, а также на время

их участия в комиссиях по приемке в эксплуатацию производственных объектов, по расследованию несчастных случаев.

12.4. Профсоюз проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме:

- а. переговоров с работодателем по Договору;
- б. заседания профкома;
- в. рассмотрения писем, заявлений, обращений и принятие по ним соответствующих мер.

12.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «БПК», его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только при соблюдении порядка, установленного трудовым законодательством РФ.

12.6. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия Профсоюза, членами которого они являются.

12.7. Работодатель безвозмездно обеспечивает Профсоюз помещением для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, электронной почтой, Интернетом, оргтехникой, транспортом(ст. 377 ТК РФ).

12.8. По согласованию с Профсоюзом рассматривать следующие вопросы:

12.8.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

12.8.2. привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);

12.8.3. разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

12.8.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

12.8.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

12.8.6. система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);

12.8.7. применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

12.8.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

12.8.9. утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО «Богородицкий политехнический колледж» (ст. 190 ТК РФ);

12.8.10. создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

12.8.11. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

12.8.12. утверждение локальных актов, устанавливающие систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

12.8.13. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

12.8.14. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

12.8.15. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

12.8.16. применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);

12.8.17. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

12.9. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профсоюза в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

12.10. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГПОУ ТО «БПК» или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления колледжа при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

12.11. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации колледжа.

12.12. Предоставлять возможность Профсоюзу, членам комиссий, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий Договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

12.13. Профсоюз для контроля за выполнением настоящего Договора:

12.13.1. проводит проверки;

12.13.2. запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее;

12.13.3. заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения Договора.

13. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ ДОГОВОРА

13.1. При изменении юридического адреса или платежных реквизитов каждая из сторон Договора обязана информировать другую сторону письменно не позднее, чем в 10-дневный срок со дня возникновения этих изменений.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны лишь в том случае, если они оформлены в письменной форме и надлежащим образом подписаны обеими Сторонами (ст. 44 ТК РФ).

13.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

В данном документе проштучровано,
прономеровано, скреплено, подписью и
печатью _____ лист 2.

Директор ППОУ ТО «БПК»

В.А. Смыков

