

Министерство образования и науки Нижегородской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
"Нижегородский колледж малого бизнеса"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
заключен с 20.01.2023 г. по 20.01.2026 г.

На 26 листах

Утверждено
на Собрании трудового коллектива
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения "Нижегородский колледж
малого бизнеса"

Протокол от
«20» января 2023 г.

ПОДПИСАНО:

От Работодателя:

Директор Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения "Нижегородский колледж малого
бизнеса"

По поручению Работников:

Председатель профсоюзной организации
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения "Нижегородский колледж малого
бизнеса"

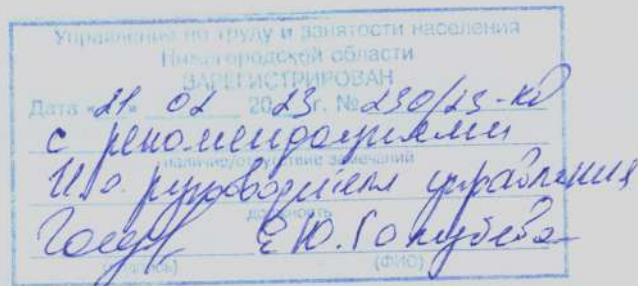


_____ А.С.Евтеев
(подпись, Ф.И.О.)

_____ С.В.Юркина
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«20» января 2023 г.

«20» января 2023 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Нижегородской области от 27.04.1999 N 40-З "О социальном партнерстве", иными нормативно-правовыми актами и является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые и социально-экономические отношения между Работниками и Работодателем и заключаемый Работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский колледж малого бизнеса", (далее - Работники учреждения) с Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Нижегородский колледж малого бизнеса", именуемое далее «Работодатель», «учреждение» в лице директора Евтеева Александра Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

- работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский колледж малого бизнеса", именуемые далее «Работники», в лице своего представителя - председателя первичной профсоюзной организации – Юркиной Светланы Вячеславовны, действующей на основании протокола отчетно-выборной конференции работников учреждения №28 от 10.09.2018 г., с другой стороны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.5. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом Работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации Работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Нижегородский колледж малого бизнеса" (далее – Профком), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок 3 года) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей учреждения, изменения наименования учреждения.

При реорганизации учреждения Договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие Договора сохраняется в течение 3-х месяцев. В этот период профсоюзная сторона берет на себя ответственность вступить в переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора с сохранением условий действующего Договора. При ликвидации учреждения Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течении срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений

заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.12. Изменения и дополнения в Договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Договора и утверждаются в качестве приложения к Договору решением Собрания трудового коллектива учреждения.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учёт мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, предусмотренные ст. 53 ТК РФ.

1.14. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением ответственности за его нарушение.

Любые условия Договора, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются недействительными. Стороны подтверждают свою обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.16. Нормативные правовые акты, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера работы или условий её выполнения.

2.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок

испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.6. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на календарный год, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Работодатель предоставляет педагогическому работнику работу в размере не менее 1 ставки, но не свыше 1440 часов в течение учебного года.

2.9. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

— возвращения на работу женщины из отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком.

2.11. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.12. Должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как на новый учебный год, так и в течении учебного года, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда учреждения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ, ст.81 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.15. Работники:

2.15.1. При приеме на работу предоставляются все необходимые документы, а именно:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случаев, если работник поступает на работу впервые);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- военный билет (для военнообязанных);
- справку об отсутствии диагноза «наркомания»;
- иные документы, необходимые для профессиональной деятельности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.16. Профком:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения.

3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", настоящим Договором, учитывая мнение Профкома (ст.8 ТК РФ).

3.1.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке трудовых кадров учреждения.

3.1.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Не допускать нарушения трудового законодательства Российской Федерации в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставлять льготы и гарантии, осуществлять взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.1.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными актами учреждения.

3.1.7. Согласовывать с Профкомом:

- приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
- расписание занятий в учреждении;
- приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
- графики ежегодных отпусков;
- приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
- поощрения и взыскания работников.

3.1.8. При приеме на работу знакомить работника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, настоящим Договором, иным и локальными нормативными актами учреждения.

3.1.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности обучающихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

3.1.10. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

3.1.11. Разрабатывать и согласовывать с Профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами.

3.2. Стороны согласились в том, что Профком:

3.2.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией учреждения трудового законодательства Российской Федерации в части приема и увольнения работников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.2.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий Договор.

3.2.3. Совместно с администрацией учреждения контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

3.2.4. Участвует в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

3.2.5. Участвует в работе комиссии по аттестации.

3.2.6. Осуществляет совместно с администрацией учреждения подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель:

4.1.1. Отслеживает, своевременно информирует и обеспечивает методическую помощь педагогическим работникам при реализации права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) Профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. При направлении работодателем работника на обучение по программам дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст. 187 ТК РФ).

4.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.1.5. Организует методическую помощь педагогическим работникам при прохождении аттестации и своевременно, со дня решения аттестационной комиссии, вносит изменения в оплату труда, в соответствии с присвоенной категорией.

4.1.6. В состав комиссии по аттестации педагогических работников в обязательном порядке включать представителей Профкома.

4.2. Профсоюзный комитет:

4.2.1. Участвует в образовании аттестационной комиссии учреждения.

4.2.2. Осуществляет совместно с администрацией учреждения подготовку материалов на награждение работников.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). При наличии региональных и (или) иных соглашений, предусматривающих сроки уведомлений, превышающие сроки, предусмотренные статьей 82 ТК РФ, применяются более продолжительные сроки уведомлений.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в учреждении 10 лет, одинокие матери и отцы;
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели Профкома учреждения;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, являющиеся инвалидами и (или) участниками боевых действий.

5.1.4. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.1.5. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

5.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией учреждения трудового законодательства Российской Федерации, в части приема и увольнения работников учреждения.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, утверждаемыми Работодателем с

учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения и уставом учреждения.

6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст. 93 ТК РФ):

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

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы учреждения.

6.1.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.1.7. При учебной нагрузке 1 ставка и менее, преподавателям может предоставляется методический день (день свободный от учебных занятий) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования, если это не препятствует всестороннему освоению обучающимися программ основного и дополнительного образования.

6.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, за исключением дней в период экзаменационной сессии, в которые у педагогического работника, по графику предусмотрена промежуточная и (или) итоговая аттестация.

6.1.9. Рабочее время работников учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.10. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

6.1.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой согласно ТК РФ.

6.1.12. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. 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 учреждения, с согласия Профкома.

6.1.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

6.1.15. По просьбе работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных ст. 126 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, существенным изменением условий труда.

6.2.2. Учитывать мнение Профкома, при приеме на работы заместителей директора Колледжа.

6.2.3. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебно-воспитательным процессом.

6.2.4. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 56 календарных дней, обслуживающему персоналу – не менее 28 календарных дней.

6.2.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сверх 28 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью 7 календарных дней. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение 1 к настоящему Договору, являющееся его неотъемлемой частью).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

6.2.6. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой после 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ), без ущерба для учебно-воспитательного процесса в Колледже.

6.2.7. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.

6.2.8. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- На похороны близких родственников (дети, супруг/супруга) - 3 календарных дня.

6.2.8.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим Договором.

6.2.9. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым уставом учреждения.

6.2.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.2.11. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.2.12. Установить сокращенный рабочий день – пятница на 1 час за счет увеличения рабочего времени с понедельника по четверг для работников с 5-дневной рабочей неделей.

6.3. Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации учреждения;

6.3.2. В своей работе руководствуются уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявлять эти требования к обучающимся.

6.3.4. Согласны на неравномерное распределение учебной нагрузки в течение учебного года, по полугодиям, свыше 36 часов в неделю, но не свыше 1440 часов в течение учебного года.

6.3.5. Согласны на оборудование учебных аудиторий, мастерских и мест общего пользования (коридоры, холл и т.д.) учреждения камерами видеонаблюдения, в целях обеспечения безопасности обучающихся, работников учреждения, мониторинга качества учебного процесса.

6.3.6. Согласны, что учебные занятия одного педагогического работника, в рамках одного учебного дня, могут проводиться во всех учебных корпусах учреждения, не зависимо от их территориального расположения.

6.4. Профком:

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников учреждения в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в трудовом коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению работниками своих трудовых обязанностей.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда, наличия/отсутствия у работников дисциплинарных взысканий в течении календарного года.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения Профкома учреждения. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются учредителем учреждения с учетом мнения Профкома.

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).

Оплата труда за вредные условия труда в повышенном размере (не менее 4%) устанавливается исключительно на основании результатов специальной оценки условий труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 219 ТК РФ).

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель с учетом мнения Профкома и в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями» (часть 11 ст. 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем 35% часовой ставки (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения Профкома, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

10) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

11) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам учреждения, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

12) Выплата заработной платы работникам учреждения в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

13) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

14) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

15) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

16) Работодатель при выплате заработной платы отражает в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

17) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель не выплачивает работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением случая, предусмотренного ст.414 ГК РФ.

18) Работодатель может установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0-3 лет в размере – 0,20, при условии их эффективной работы и по согласованию с Профкомом.

19) Минимальный размер оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский колледж малого бизнеса» составляет сумму 16 242 рубля в месяц.

7.2. Стороны:

1) Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в учреждении.

2) Добиваются:

- увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда;
- формирования в учреждении фондов стимулирующего характера в объеме не менее 25% общего фонда оплаты труда;
- централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждения, на осуществление стимулирующих выплат директору учреждения.

3) Рекомендуют:

— устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждения в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждения;

— численность обучающихся в учебной группе, установленную приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования", с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Оплата труда работника учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения.

7.3.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от уровня образования и стимулирующих выплат.

7.3.3. Заработная плата выплачивается работникам учреждения за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст.142 ТК РФ.

7.3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения и включает в себя:

— оплату труда, исходя из базовой единицы, установленной Правительством РФ, компенсационных доплат;

— другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

7.3.5. Изменение заработной платы производится:

— при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

— при присвоении почетного звания «Народный», «Заслуженный» - со дня присвоения;

— при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.6. На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия

штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.3.7. Наполняемость групп, установленная приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования", является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Приём на работу преподавателей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.4.2. Совместно с Профкомом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

7.4.3. Информировать трудовой коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании, отчитывается один раз в полугодие.

7.4.4. Гарантирует доплату за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов (Ст.154 ТК РФ).

7.4.5. Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.4.6. Обеспечивает ознакомление работников учреждения с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

7.4.7. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам учреждения.

7.5. Работники:

7.5.1. Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Профком:

7.6.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогических работников.

7.6.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

7.6.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек, за сведениями о трудовой деятельности работников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

7.7. Стороны договорились:

7.7.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.7.2. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами. Юбилейной датой для работников является пятидесятилетие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

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

8.1.3. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

8.1.4. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (ст.184 ТК РФ).

8.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.1.6. При приеме на работу и в начале учебного года проводить инструктаж с работниками учреждения по технике безопасности и пожарной безопасности.

8.1.7. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников учреждения.

8.1.8. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.9. Организовать работу буфета для обеспечения работников учреждения и обучающихся горячим питанием.

8.1.10. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев с работниками учреждения, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.1.11. Обеспечивать проведение специальной оценки рабочих мест в учреждении (за счёт Фонда социального страхования от несчастных случаев) по условиям труда.

8.1.12. Предоставлять возможность для занятий спортом работникам учреждения в свободное от работы время, под руководством ответственного лица.

8.1.13. Обеспечивать в целях охраны труда:

- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение оценки профессиональных рисков;
- составлять расписание с количеством длительных перерывов между каждым занятием,

которые для педагогических работников рабочим временем не являются - так называемых «окон» не более 4-х в неделю, иное по согласованию с преподавателем.

8.1.14. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

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

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников жизнеобеспечения, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Создавать условия по обеспечению ответственному за состояние охраны труда учреждения, нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.18. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с федеральным законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

8.1.19. Рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.1.20. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и обучающихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключаются по согласованию с Профкомом.

8.2. Работники обязаны:

- 8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.
- 8.3. Профком обязуется:
- 8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами Профкома.
- 8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами бесплатную выдачу работникам учреждения спецодежды, средств индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании. Проводить независимую экспертизу условий труда.
- 8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения.
- 8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.
- 8.3.5. Своевременно информировать работодателя обо всех несчастных случаях в колледже.
- 8.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных настоящим Договором.
- 8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 8.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников учреждения.
- 8.4. Стороны обязуются совместно:
- 8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из представителей работодателя, членов Профкома и специалиста по охране труда.
- 8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение 2 к настоящему договору, являющееся его неотъемлемой частью).
- 8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда Профком вправе требовать от администрации учреждения приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации учреждения.
- 8.4.5. Один раз в год информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.4.6. Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных действующим законодательством.
- 9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам учреждения на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (ст.262 ТК РФ).

9.1.5. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечным фондом учреждения.

9.1.6. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, при подаче работниками заявлений, при наличии достаточных оснований, для предоставления материальной помощи и при наличии у Работодателя внебюджетных средств на данные расходы.

9.1.7. В качестве формы поощрения работников, по представлению руководителя структурного подразделения, на основании решения директора, согласованного с Профкомом, производить оплату туристических путевок, путевок в санатории, дома отдыха работникам учреждения, из внебюджетных средств, при наличии у Работодателя внебюджетных средств на данные расходы.

9.1.8. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, в случае смерти их близких родственников (дети, супруг/супруга).

9.1.9. Оказать разовую материальную помощь близким родственникам умершего работника учреждения (супругу/супруге, детям или родителям), при наличии у Работодателя соответствующих финансовых возможностей.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законодательством (ст. 21 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с Профкомом:

9.3.1. Ведут учет работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья.

9.3.3. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.3.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

10. Права и гарантии молодых специалистов

10. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

10.1. Работодатель:

10.1.1. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

10.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

10.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

10.1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

10.1.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

10.1.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

10.1.7. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

10.1.8. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

10.1.9. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о правовом регулировании трудовой деятельности педагогических работников в Российской Федерации.

10.1.10. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных законом льгот и гарантий.

10.1.11. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

10.1.12. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях учреждения.

10.2. Профком:

10.2.1.Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

10.2.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

11. Права и гарантии деятельности Профкома

11. Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Работодатель признаёт Профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

11.4. Работодатель признаёт право Профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

11.5. Способствует эффективной работе Профкома путем предоставления одного оборудованного, отапливаемого, электрифицированного помещения, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Также, в случае необходимости, Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

11.10. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - Установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
 - Создание условий для аттестации педагогических работников.
- 11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
- Бесплатная юридическая консультация;
 - Защита Профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
 - Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки: 16 часов в месяц.

11.12. Профком:

В период действия настоящего Договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

12. Обязательства Профкома

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

12.3. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.

12.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 12.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников колледжа.
- 12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников учреждения.
- 12.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.
- 12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.
- 12.11. Совместно с администрацией учреждения осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 12.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.
- 12.14. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

13. Контроль за выполнением Договора

13. Стороны договорились, что:
- 13.1. Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.
- 13.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.3. Один раз в год информируют трудовой коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению настоящего Договора.
- 13.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.
- 13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного Договора.
- 13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение настоящего Договора.

14. Порядок рассмотрения споров

- 14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации настоящего Договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в колледже и действующая в соответствии с действующим законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).
- 14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (гл.61 ТК РФ).

Перечень должностей
работников с ненормированным рабочим днем

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Заведующий учебной частью.
4. Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе.
5. Специалист по кадровому делопроизводству.

**Соглашение по охране труда
(план мероприятий)**

№	Наименование мероприятий	Цель	Сроки	Исполнитель	Ожидаемый результат
	Аналитическая работа				
1	Осмотр технического состояния зданий и сооружений (учебные корпуса и общежитие)	Обеспечение безопасных условий труда	апрель октябрь	Комиссия по охране труда, специалист по охране труда, техник по эксплуатации зданий	Своевременное обнаружение разрушений в конструкциях
2	Осмотр технического состояния и ремонт оборудования кабинетов, лабораторий и мастерских	Обеспечение безопасных условий труда	июнь июль	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, заведующие кабинетами, техник по эксплуатации зданий	Своевременное устранение неполадок в работе оборудования
3	Проверка технического состояния и пожарного инвентаря (промывка, проверка работы пожарных кранов, работы гидранта)	Обеспечение безопасных условий труда	июль август	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, техник по эксплуатации зданий	Обеспечение надежности работы систем пожаротушения
4	Подготовка систем отопления и водоснабжения к работе (промывка, гидравлическое испытание и наладка)	Обеспечение безопасных условий труда	июнь	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, слесарь-сантехник, техник по эксплуатации зданий	Выполнение требований АО «Теплоэнерго», безаварийность работы систем отопления
5	Проверка технического состояния спортивных снарядов и оборудования	Обеспечение безопасных условий труда	июнь июль	Зам. директора по УВР, руководитель физического воспитания, преподаватели физической культуры	Предупреждение травмирования студентов
6	Приобретение средств индивидуальной защиты для работников колледжа (халаты, рабочие костюмы, ботинки)	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, заведующий складом	Предупреждение травмирования при работе работников

7	Проектирование и устройство систем вентиляции в мастерских производственного корпуса	Обеспечение безопасных условий труда	июнь – август	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, слесарь-сантехник	Обеспечение микроклимата согласно нормам
8	Проверка качества заземления оборудования, замеры сопротивления изоляции	Обеспечение безопасных условий труда	июнь-июль	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Избежать поражения электрическим током в процессе работы
9	Проведение дератизации и дезинсекции в помещениях колледжа	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	Обязательная процедура
10	Создание компьютерного класса	Обеспечение безопасных условий труда	июнь-август	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, зам. директора по УР	Обеспечение безопасных условий работы с компьютерной техникой
11	Выполнить декоративный ремонт душевых и туалетных комнат общежития	Обеспечение безопасных условий труда	июнь-август	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе, слесарь-сантехник	Избежать нарушений требований по охране труда
12	Обработка чердачных помещений огнезащитным составом	Соблюдение требований пожарной безопасности	июнь-июль	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	Избежать нарушения правил пожарной безопасности
13	Проверка состояния обработки чердачных помещений огнезащитным составом	Соблюдение требований пожарной безопасности	ежегодно	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	Избежать нарушения правил пожарной безопасности
14	Испытания ограждения кровли и лестниц	Обеспечение безопасных условий труда	1 раз в 5 лет	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	Избежать нарушения правил охраны труда
15	Мониторинг заболеваемости работников и обучающихся инфекционными заболеваниями	Недопущение превышения эпидемиологического порога	в течение года	Администрация, специалист по охране труда, классные руководители	Обеспечение безопасных условий труда
16	Разработка и корректировка локальных актов колледжа по охране труда	Обеспечение соответствия локальных актов колледжа по охране труда действующему законодательству	в течение года	Администрация, специалист по охране труда	Соответствие локальных актов требованиям охраны труда

Информационное обеспечение					
1	Проверка наличия и правильности оформления планов эвакуации	Соблюдение требований пожарной безопасности	август	Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе	Избежать нарушения правил пожарной безопасности
2	Обновить уголки по охране труда	Знакомство с новыми инструктивными материалами	в течение года	Заведующие кабинетами, специалист по охране труда	Обеспечение безопасных условий труда
3	Проверка соответствия размещения знаков безопасности по ГОСТ 12.4.026-2015	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Зам.директора по УПР специалист по охране труда	Обеспечение безопасных условий труда
Кадровое обеспечение					
1	Проведение инструктажей с последующей проверкой знаний по охране труда с работниками колледжа	Обеспечение безопасных условий труда	октябрь май	Зам. директора по УПР, специалист по охране труда, руководители структурных подразделений	Плановая проверка (2 раза в год)
2	Обучение работников по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Администрация специалист по охране труда	Овладение работниками необходимыми знаниями по охране труда. Получение соответствующих документов
3	Периодическое обучение работников по электробезопасности с присвоением 1 группы по электробезопасности неэлектротехническому персоналу	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Специалист по охране труда, ответственный за электрохозяйство	Овладение персоналом необходимыми знаниями по охране труда. Получение соответствующих документов
Методическое обеспечение					
1	Приобретение учебной и методической литературы	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Зам.директора по УПР, Администрация, специалист по охране труда	Проведение обучения и инструктажей
2	Приобретение наглядных материалов по охране труда и пожарной безопасности	Обеспечение безопасных условий труда	октябрь	Администрация специалист по охране труда	Проведение обучения и инструктажей

Организационно-массовые мероприятия					
1	Подготовка и проведение периодических и предварительных медицинских осмотров работников	Обеспечение безопасных условий труда	ежегодно	Администрация Медицинский работник, специалист по охране труда	Предотвращение возникновения профессиональных заболеваний
2	Проведение плановой специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков на рабочих местах, а также их проведение при создании новых рабочих мест в колледже	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Администрация, комиссия по охране труда, специалист по охране труда	Предотвращение возникновения профессиональных заболеваний
3	Административно-общественный контроль за состоянием охраны труда кабинетов, лабораторий, мастерских, общежития, бытовых помещений	Обеспечение безопасных условий труда	2 раза в течение года	Администрация комиссия по охране труда, специалист по охране труда	Выявление нарушений правил охраны труда
4	Проведение практических занятий с привлечением специалистов МЧС	Обеспечение безопасных условий труда	сентябрь май	Администрация, Преподаватель-организатор ОБЖ, специалист по охране труда	Отработка навыков действий при чрезвычайных ситуациях
5	Внедрение в учебный процесс здоровые берегающих технологий.	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Зам. директора по УВР	Соблюдение гигиенических условий согласно требованиям СанПиН. Физическое развитие ОБЖ. Снятие эмоционального напряжения. Проведение физкультурных пауз
6	Проведение инструктивно-методических совещаний с классными руководителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования по вопросам: - организации безопасной жизнедеятельности студентов в условиях проведения учебных, внеурочных занятий, при проведении соревновательного процесса и экскурсионных выездов	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	Зам. директора по УВР Преподаватель-организатор ОБЖ	Соблюдение требований к безопасной жизнедеятельности обучающихся и работников

7.	Тематические беседы с родителями (законными представителями) обучающихся о требованиях к личной безопасности детей	Совместные меры по безопасной жизнедеятельности обучающихся	в течение года	классные руководители	требований к безопасной жизнедеятельности обучающихся и сотрудников
8.	Размещение на информационном стенде и сайте образовательного учреждения информации по предупреждению травматизма	Информированность обучающихся, родителей (законных представителей)	в течение года	Зам. директора по УВР	Соблюдение требований к безопасной жизнедеятельности обучающихся и сотрудников. Отсутствие травматизма

Специалист по охране труда

Председатель Профкома

С.С.Нужин

С.В.Юркина

