УТВЕРЖДАЮ:
протоколом общего собрания первичной профсоюзной организации Еланского Аграрного колледжа профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 10.01.2022г. № 8
Председатель ППО ЕАК Общероссийского профсоюза образования

_____ Т.В. Ситникова

"10" января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ «Еланский аграрный колледж»

_____ В.А. Голев

"10" января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Еланский аграрный колледж»
на 2022-2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ГКУ ЦЗН Еланского района

(указать наименование органа)

Регистрационный № 1

от «11» 01 2022 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

ведущий специалист Воронина Е.В.

(должность, Ф.И.О., подпись)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Еланский аграрный колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально–трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Еланский аграрный колледж».

1.3. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Еланский аграрный колледж» (далее – Колледж) в соответствии с настоящим Коллективным договором устанавливает дополнительные социально–экономические, правовые и профессиональные гарантий, льготы и преимущества для работников, а также создает благоприятные условия труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными отраслевыми соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – ППО ЕАК Общероссийского профсоюза образования (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора В.А. Голева.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе работающих по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа, на период разработки нового Коллективного договора.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, без созыва общего собрания работников. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего договора на срок не более 3-х лет.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально–экономического положения работников колледжа.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

– Правила внутреннего трудового распорядка;

– Положение об оплате труда работников;

– Положение о выплатах стимулирующего характера, размерах и порядке их применения;

– Положение о выплатах компенсационного характера, размерах и порядке их применения;

– Положение о стипендиальном обеспечении и мерах социальной поддержки;

- Соглашение по охране труда.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

– учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии Коллективного договора, других локальных актов

и другие формы.

1.19. Стороны обязуются проводить обсуждение выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

2. Трудовой договор. Условия высвобождения работников.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации может заключатся на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, региональных отраслевых соглашений, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов образовательной организации.

2.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.1.5. Работники колледжа (структурных подразделений), реализующие, программы подготовки специалистов среднего звена, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

– до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

– руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. №761н, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

Трудовые книжки оформляются на бумажном носителе или в электронном виде.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

– соглашение сторон;

– истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

– расторжение трудового договора по инициативе работника;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

– перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

– отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, изменением подведомственности организации либо его реорганизацией;

– отказ работника от продолжения работы в связи с изменением обязательных условий трудового договора;

– отказ работника от перевода на другую работу вследствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

– нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.3. Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.4. Колледж обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный комитет, а также в органы службы занятости, предоставляется не менее чем за 2 месяца. Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается на 5 процентов или более работников в течение 30 календарных дней.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

– работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

– семейные – при наличии двух или более иждивенцев, нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;

– лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалиды боевых действий по защите Отечества;

– работники, повышающие квалификацию по направлению колледжа без

отрыва от работы.

А также следующие лица:

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

– молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

– предпенсионного возраста, не менее чем за два года до пенсии;

– проработавшие в Колледже свыше 10 лет;

– одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

– отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

2.8. Колледж при проведении мероприятий по увольнению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию, менее квалифицированного работника.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время, не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в колледж и занятие открывшихся вакансий в течение календарного года.

2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

2.12. Уведомить работников, подпадающих под сокращение, следует не позднее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

2.13. Уведомлять работника обязательно в письменной форме под роспись с указанием им даты получения уведомления. Если решение принято комиссией, работнику можно предоставить для ознакомления также протокол заседания комиссии или выписку из него. Один экземпляр уведомления следует оставить себе, а второй экземпляр отдать работнику.

2.14. Если работник отказался подписывать уведомление или какие–либо другие документы, связанные с сокращением его должности, то такое уведомление можно направить по домашнему адресу заказным письмом, с описью вложения, и составить акт об отказе работника от ознакомления с уведомлением, который заверяется подписью составителя и двух других работников, присутствовавших при отказе.

2.15. С письменного согласия работника и в случае заинтересованности работодателя, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухмесячного срока, с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. 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, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173–176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173–176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности колледжа, по направлению колледжа или Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4. Рабочее время.

4.1. Стороны, при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №69 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации и с письменного согласия работника.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в колледже не может превышать 40 часов в неделю. В колледже для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается иной режим рабочего времени, который оформляется соответствующим образом в трудовом договоре с работником.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оговариваемый в трудовом договоре, не должен превышать 1440 часов в год.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется на учебный год (по полугодиям).

Примерная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается администрацией колледжа. Эта работа завершается и доводится до сведения педагогических работников до ухода их в очередной отпуск приказом по колледжу. Окончательная учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается администрацией колледжа перед началом учебного года, и оформляется приказом по колледжу.

4.6. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год не менее 720 часов, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, отсутствие дисциплины или междисциплинарного курса в учебном плане, а так же в других случаях.

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

полугодиях.

4.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно–методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается ежегодно на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

– по взаимному согласию сторон;

– по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

–восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

–возвращения на работу работника колледжа, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.9. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Работник со сменным режимом работы производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с трудовым договором и графиком сменности.

4.10. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

– 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

– 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

– 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.11. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

4.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.14. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

–при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для

предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

–при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

–при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

–при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

–для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.15. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников, в возрасте до восемнадцати лет.других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.16. Ненормированный рабочий день может устанавливается для работников колледжа в соответствии с перечнем должностей согласно в соответствии с соглашениями и локальными нормативными актами колледжа.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению директора колледжа для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

5. Время отдыха.

5.1. Выходными днями в колледже являются суббота и воскресенье.

5.2. Для педагогических работников колледжа время отдыха устанавливается в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утв. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №69 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в колледже составляет 30 минут, максимальная 1 час.

5.4. Время, отведенное на перерыв для питания, работник может

использовать по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

5.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.6. График отпусков составляется колледжем на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления этого календарного года, утверждается с учетом мнения первичной профсоюзной организации и доводится до сведения всех работников персонально не позднее чем за две недели до начала отпуска. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с колледжем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и оформляется приказом.

5.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

– при временной нетрудоспособности работника;

– при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

– в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

5.11. В колледже работникам, для которых устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется также работникам, которые заняты на работах с вредными условиями труда.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом директора колледжа в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему предоставляются дополнительные дни отдыха (отгулы). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

– одинокие родители;

– женщины, имеющие трех и более детей;

– работники, получившие трудовое увечье;

– любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.14. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

– с сопровождением детей в школу в первый класс 1 сентября – 1 день;

– с проводами детей в армию – 1 день;

– с бракосочетанием работника колледжа или детей работника – 1 день;

– с переездом на новое место жительства – 1 день;

– с празднованием юбилейных дат 50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения – 1 день;

– со смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 2 дня;

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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, Коллективным договором.

5.16. По письменному заявлению педагогического работника предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

5.17. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя колледжа заменять денежной компенсацией.

Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-

курортное лечение.

6. Оплата труда и нормы труда.

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливается в колледже в соответствии с законодательством Волгоградской области, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Соглашением.

6.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к Коллективному договору.

6.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, с учетом бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на фонд оплаты труда работников колледжа;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

– существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

– направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников колледжа, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании колледжа;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

– определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников колледжа.

6.3. При разработке и утверждении в колледже показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

– вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего колледжа, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации, трудовым договором.

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992г. №611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.9. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации:

– сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

– повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.10. Присвоенные педагогическим работникам квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников муниципальных, государственных и частных образовательных организаций, утвержденного Министерством образования и науки РФ Приказом от 07.04.2014г. №276, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

– при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

– по должности преподаватель, мастер производственного обучения независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор–методист – старший инструктор–методист,), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственную или частную образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

– временной нетрудоспособности;

– нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;

– при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

– окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

– нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– работы на выборной должности;

– исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

– возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,

– предусмотреть с учетом финансово–экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.12. Стороны договорились:

6.12.1. По возможности устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам колледжа, награжденным ведомственными наградами, за счет средств колледжа, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

6.12.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе другим работникам колледжа в пределах установленного объема средств на оплату труда.

6.12.3. По возможности , устанавливать в соответствии со ст.377 ТК РФ доплату в размере до 30 процентов ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации.

6.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

6.13.1. В случае уменьшения у преподавателей колледжа в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками продолжаются с их согласия и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.13.2. 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. Указанные сведения предоставляются в виде расчетного листка.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.13.3. Заработная плата (денежное содержание) выплачивается два раза в месяц в соответствии с графиком, утвержденным колледжем.

Дни выплаты заработной платы устанавливаются в трудовом договоре.

Выплаты осуществляются: авансовый платеж за первую половину месяца – до 25 числа, окончательный расчет за вторую половину месяца – до 10 числа.

6.14. Стороны договорились:

6.14.1. По возможности не проводить в течение учебного года в колледже организационно–штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

6.14.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.14.3. В целях снижения социальной напряженности в колледже прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

6.14.4. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателем колледжа ст.137, 138 ТК РФ о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательной организации.

6.14.5. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителем колледжа, профсоюзной организации, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.15. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.16. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.17. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Поощрения за труд.

7.1. За успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие поощрения:

– объявление благодарности;

– денежное поощрение;

– объявление благодарности с денежным поощрением;

– награждение ценным подарком;

О поощрении работника издается приказ директора колледжа. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.2. За особые трудовые заслуги работники представляются колледжем в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

7.3. Порядок и условия премирования работника, показатели премирования предусмотрены Положением о выплатах стимулирующего характера, размерах и порядке их применения.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в соответствии с требованиями и нормами по охране труда, с учетом бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на финансирование колледжа;

8.3. Провести в колледже специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.6. 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.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной зашиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы привозникновение 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

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

8.15. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в колледже, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие уполномоченному по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников,

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и

отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.22. Профком обязуется:

– организовывать физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;

– проводить работу по оздоровлению студентов и детей работников колледжа.

9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

9.1. Колледж несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

10. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам.

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

– при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

– выплаты денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию;

– при направлении в служебные командировки;

– при исполнении государственных или общественных обязанностей;

– при совмещении работы с обучением;

– при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– в некоторых случаях прекращения трудового договора (при увольнении работников пенсионного возраста за многолетнюю безупречную работу);

– в связи с задержкой по вине Колледжа выдачи трудовой книжки при увольнении;

– за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

– в связи с тяжелым материальным положением;

– в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств колледжа.

11. Дистанционная (удаленная) работа

11.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

11.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

11.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением и Трудовым кодексом РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные коллективным договором, включая уровень заработной платы.

11.4. Предусматриваются следующие формы дистанционной работы:

- Дистанционная работа на постоянной основе;
- Временная дистанционная работа;
- Периодическая дистанционная работа.

11.5 Взаимодействие с дистанционным работником

11.6. Взаимодействие с дистанционным работником, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

11.7. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

11.8. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием личной электронной почты, других видов электронной подписи или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

11.9. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны.

11.10. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами в порядке, предусмотренном пунктом 11.6.

11.11. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре, посредством телефонной связи, электронной почты, программного обеспечения и сети интернет.

11.12. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

11.13. Заключение трудового договора с дистанционным работником

11.14. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами, подписанными усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя и усиленной квалифицированной (или неквалифицированной) электронной подписью работника в

соответствии со ст.312.3 ТК РФ. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

11.15. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю в форме электронных документов. По требованию работодателя сотрудник обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением либо передать лично нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

11.16. Режим рабочего времени и отдыха

11.17. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником.

11.18. При временной дистанционной работе режим рабочего времени и отдыха устанавливается в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.19. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени устанавливается дистанционным работником по своему усмотрению.

11.20. Работодатель в случае производственной необходимости может вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

11.21. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

11.22. Организация работы дистанционного работника

11.23. После подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

11.24. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

проверять содержимое электронной почты;

оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;

направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;

осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;

участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;

выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

11.25. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166−168 ТК РФ «Гарантии при направлении работников в служебные командировки».

11.26. Оплата труда

11.27. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору.

11.28. Оплата труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, должна выплачиваться в размере, установленным трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной работы, с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат.

11.29. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную работу

11.30. Руководство колледжа вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе руководства колледжа на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

11.31. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

11.32. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст.312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

11.34. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени в размере среднемесячного заработка (не менее двух третей оклада, тарифной ставки ст.157 ТК РФ).

11.35. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

Список работников, которых руководство колледжа временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, утверждается распоряжением или приказом директора колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

11.36. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу

11.37. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется распоряжением или приказом директора колледжа и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

11.38. При наличии обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, директора колледжа вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

11.39. Порядок обеспечения оборудованием

11.40. Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

11.41. При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

11.42. Обучение дистанционных работников

При необходимости работодатель проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

11.43. Ежегодный оплачиваемый отпуск дистанционным работникам

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ «Отпуска».

12. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, пп.«б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления

работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (указывается конкретный размер).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, пп. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально–экономического развития колледжа.

12.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

– привлечение к сверхурочным работам;

– разделение рабочего времени на части;

– запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

– очередность предоставления отпусков;

– установление заработной платы;

– применение систем нормирования труда;

– массовые увольнения;

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

– создание комиссий по охране труда;

– составление графиков сменности;

– утверждение формы расчетного листка;

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

– размеры повышения заработной платы в ночное время;

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

– установление сроков выплаты заработной платы работникам

и другие вопросы.

12.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок

стимулирования труда в организации;

– принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

– составление графиков сменности;

– установление сроков выплаты заработной платы работникам;

– привлечение к сверхурочным работам;

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

– установление очередности предоставления отпусков;

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно–эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

– утверждение формы расчетного листка;

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; изменение условий труда.

12.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников;

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

12.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

– представление к присвоению почетных званий;

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

– распределение учебной нагрузки;

– утверждение расписания занятий;

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характер;

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

12.16. С предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении Коллективного трудового спора.

12.17. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации;

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

12.18. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

13. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально–трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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 заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

13.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

13.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

13.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с областным комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

13.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно–курортном лечении.

13.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.12. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников колледжа на соответствие занимаемой должности и в целях установления квалификационной категории.

13.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

13.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

13.16. Осуществлять культурно–массовую и физкультурно–оздоровительную работу в колледже.

Прошито и пронумеровано на
28 (двадцати восьми) листах

Директор
ГАПОУ «Еланский аграрный колледж»
/В.А. Голев/

Председатель
ППО ЕАК Общероссийского профсоюза
образования
/Г.В. Сигникова/