

658

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«ТЕХНИЧЕСКИЙ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В.М. МАКСИМЧУКА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«ТЕХНИЧЕСКИЙ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ
ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В.М. МАКСИМЧУКА»**

НА 2019- 2021 ГОДЫ

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ ТПСК
им. В.М. Максимчука

Г.С. Мозырская

«20» декабря 2018 г.



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ ТПСК
им. В.М. Максимчука

А.М. Манаенков

«20» декабря 2018 г.



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 658 от 26.12.2018 г.

С. Яковлевич

ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива
ГБПОУ ТПСК им. В.М. Максимчука

Протокол от 20.12.2018 № 2

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ	7
III.	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕДЖЕМ	10
IV.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	14
V.	ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА	22
VI.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	27
VII.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	35
VIII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	39
IX.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГАРАНТИЙ ПРАВ, КОНТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН	43
X.	ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	47
XI.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	49
XII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	50

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением города Москвы «Технический пожарно-спасательный колледж имени Героя Российской Федерации В.М. Максимчука» (далее – Работодатель, Колледж) и Работниками Колледжа в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении города Москвы «Технический пожарно-спасательный колледж имени Героя Российской Федерации В.М. Максимчука».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве» от 11 ноября 2009 г. № 4;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы".
- Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы.
- Московское трехстороннее соглашение между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2016-2018 годы (далее-Соглашение);
- Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы (далее- доп. соглашение);
- Локальные нормативно-правовые акты Колледжа, действующие в отношении Работодателя и Работников.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Колледжа, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Технический пожарно-спасательный колледж имени Героя Российской Федерации В.М. Максимчука» в лице директора Манаенкова Александра Митрофановича, действующего на основании Устава;

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Колледжем, от имени которых выступает полномочный представитель в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Колледжа (далее - Профсоюз) Мозырской Гюльнары Сабировны.

1.4. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Работники не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях установленных профкомом (ст.30 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины для Работников Колледжа, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников Колледжа под роспись.

1.6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности при наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего

Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан в течение 10 дней рассмотреть и совместно обсудить предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 10 - дневный срок сообщить профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.10. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий Работников являются средства фонда оплаты труда и средства приносящей доход деятельности; мер социальной поддержки Работников - средства приносящей доход деятельности Колледжа.

1.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников Колледжа по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

Все локальные нормативные акты Колледжа, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которого Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины для работников Колледжа;
- Режим работы работников Колледжа;

– Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Технический пожарно-спасательный колледж имени Героя Российской Федерации В.М. Максимчука»;

- Положение о режиме ненормируемого рабочего дня;
- Соглашение об охране труда;
- Инструкции по охране труда;
- Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам;
- Иные локальные нормативные акты Колледжа, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации Колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.17. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

2.1. Работодатель:

2.1.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Колледжа исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, а также размеров субсидий, предоставленных Колледжу на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им государственных услуг, государственных работ в соответствии с государственным заданием.

2.1.2. Обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда Работникам Колледжа минимальную заработную плату в городе Москве, установленную в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и ее своевременную индексацию.

2.1.3. Обеспечивает повышение квалификации Работников, трудоустройства выпускников Колледжа, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.1.4. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Колледжа, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки Работников Колледжа, повышения квалификации.

Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических, руководящих и других Работников Колледжа.

2.1.5. Обеспечивает кадровый потенциал Колледжа.

2.1.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных".

2.1.7. Направляет в Профком копии приказов Департамента образования города Москвы о реорганизации образовательных организаций.

2.1.8. Информировывает Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

2.2. Профком:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников.

2.2.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.4. При изменении правового статуса (типа государственного учреждения и другого), ликвидации и реорганизации Колледжа, сокращении численности или штата Работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников независимо от их членства в Профсоюзе.

2.2.5. Принимает участие в процедуре аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории или подтверждения соответствия занимаемой должности, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.2.6. Участвует в согласовании проектов локальных нормативных актов Колледжа, затрагивающих права и интересы Работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства об образовании.

2.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействует предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав Работников.

2.2.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников Колледжа.

2.3. Стороны совместно:

2.3.1. Не реже одного раза в полугодие проводят анализ фактически складывающегося уровня оплаты труда по категориям Работников.

2.3.2. Не реже одного раза в полугодие проводят анализ результатов социальных последствий в области трудовых отношений и оплаты труда.

2.3.3. Проводить специальную оценку условий труда по обеспечению безопасности жизни и здоровья Работников.

2.3.4. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательств и договоренностей.

2.3.5. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации Работников, трудоустройства выпускников Колледжа, принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

2.3.6. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Колледжа, снижению текучести кадров, созданию условий для непрерывного профессионального образования и повышения квалификации педагогических работников.

2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Считать критериями массового увольнения следующие показатели численности увольняемых Работников Колледжа:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.4.2. Организовать работу по изучению и пропаганде передового педагогического опыта, ежегодно проводить конкурсы педагогического мастерства.

2.4.3. В течение учебного года не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

Осуществлять меры, направленные на поддержание и развитие информационного портала "Банк резюме" (Resume.educom.ru), способствующего оказанию содействия в трудоустройстве в Колледже.

2.4.4. Согласовывать аттестацию педагогических работников Колледжа.

2.4.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.4.6. Для обеспечения повышения эффективности и качества работы Колледжа проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых Работников в резерв руководящих кадров;
- создание Работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с Работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕДЖЕМ

3.1. Предметом коллективного договора являются вопросы развитие социального партнерства и участия первичной профсоюзной организации в управлении Колледжем, трудовые отношения, оплата и нормы труда Работников, вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации Работников Колледжа, рабочее время и время отдыха, включая предоставление отпусков Работникам, улучшение условий труда Работников, женщин и молодежи, экологическая безопасность и охрана здоровья Работников, социальные гарантии и льготы Работникам, совмещающих работу с обучением, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы, определяемые сторонами в

соответствии со ст.41 ТК РФ.

Стороны признавая принципы социального партнерства **обязуются:**

3.1.1. Признать Профком Колледжа единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении ОУ, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

3.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Колледжа, конкурентоспособности Работников на рынке труда в ходе реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, приоритетных национальных проектов в сфере образования, Государственной программы города Москвы "Развитие образования города Москвы ("Столичное образование")".

3.1.3. Участвовать в постоянно действующих комиссиях социального партнерства, вводить представителей Профсоюза в состав Управляющего совета Колледжа.

3.1.4. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

- развивать и совершенствовать систему постоянно действующих комиссий социального партнерства;

- содействовать повсеместному заключению и повышению эффективности Коллективного договора;

- обеспечивать участие представителей в работе комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением;

- представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;

- содействовать осуществлению в Колледже в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий

труда и иных социально-экономических условий с учетом мотивированного мнения или по согласованию с Профсоюзом;

- проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в Колледже, в том числе выполнения и текущего финансирования городских программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Колледжа, совершенствования локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права Работников Колледжа;

- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в Колледже.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них Профком для учета мнения Профсоюза и выполнения положений настоящего Коллективного договора.

3.2.2. Заключать Коллективный договор с Профкомом, обеспечивать исполнение законодательства Российской Федерации, законодательства города Москвы и отчитываться не реже одного раза в год перед Работниками Колледжа о выполнении Коллективного договора.

3.2.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения либо по согласованию с Профкомом.

3.2.4. Способствовать созданию и деятельности в Колледже комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.2.5. Регулярно (не реже одного раза в полгода) освещать на официальном сайте Колледжа в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3.2.6. Способствовать формированию в Колледже органа системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.7. Предоставлять по письменному запросу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам оплаты труда Работников Колледжа, включая статистическую информацию, использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

3.3. Стороны считают следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в Колледже молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие созданию совета молодых педагогов.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1. Способствовать реализации Коллективного договора, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективе, установлению партнерских взаимоотношений Профсоюза с Работодателем.

3.4.2. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников Колледжа - членов Профсоюза в судебных органах, в органах государственной власти, других органах и организациях.

3.4.3. Оказывать членам Профсоюза, выборному органу первичной профсоюзной организации, Работодателю помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и по иным вопросам.

3.4.4. Содействовать предотвращению в Колледже коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

3.4.5. Организовывать лектории, постоянно действующие семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов, публиковать материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза в сети "Интернет" по вопросам социального партнерства и другим вопросам.

3.4.6. Выступать инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Коллективного договора, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Коллективного договора.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор с Работниками Колледжа заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устава Колледжа, настоящего Коллективного договора и иных локальных нормативных актов Колледжа.

4.3. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и другие условия трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки, часовой ставки или оклада (должностного оклада) Работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с настоящим Коллективным договором и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к

трудоу договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В процессе введения эффективного контракта в трудовом договоре с Работником должны быть конкретизированы его должностные обязанности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

4.4. Работодатель обеспечивает заключение с Работниками трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обеспечивают своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

4.6. Изменение подведомственности (подчиненности) Колледжа или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

4.7.2. До подписания трудового договора с Работником:

– ознакомить его под роспись с уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины для Работников Колледжа, положением об оплате труда Работников Колледжа, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

– руководствоваться Единым квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами;

– своевременно и в полном объеме перечислять за Работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по городу Москве;

– не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.7.3. В трудовой договор, заключаемый с педагогическим работником (преподавателем, мастером производственного обучения), включать объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику на учебный год. В трудовой договор, заключаемый с учителем, включать объем недельной учебной нагрузки.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определять ежегодно на начало учебного года и утверждается приказом директора Колледжа.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливать ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

4.7.4. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.7.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Колледж, является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (группах).

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

4.7.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп, классов.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Заместители директора, руководители структурных подразделений и другие Работники Колледжа помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Колледже преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие Работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться

учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер и условия оплаты труда.

4.7.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

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

4.7.10. Сообщать Профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за три месяца.

4.7.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.7.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.7.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя производить только с учетом мнения Профкома.

4.7.14. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.8. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Работников Колледжа устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда, утверждаемым директором Колледжа с учетом мнения Профкома, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, а также законами и нормативными актами города Москвы с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Разрабатывая систему оплаты труда Работодатель соблюдает:

- зависимость заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- недопущение какой бы то ни было дискриминации Работников - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих основной образовательный процесс (учителей, преподавателей и мастеров производственного обучения), на основании «студенто-часа» и «ученико-часа», по иным категориям - по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров «студенто-часа» и «ученико-часа», тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа. При этом в случаях, предусмотренных в Приложении 1 к Коллективному договору, при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории в аналогичном порядке;

- гарантии по оплате труда Работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе по уровню средней заработной платы педагогических работников, определяемому в соответствии с решениями органов государственной власти;

- установление 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;

- зависимость оплаты труда Работников от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

- учет типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- определение размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году, премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии) и иных выплат стимулирующего характера, установленных локальными нормативными актами Колледжа.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, часовые ставки;

доплаты и надбавки за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, руководство предметными цикловыми комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.3. Работодатель гарантирует, что заработная плата Работника выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.4. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в следующие сроки:

20 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за 1-ю половину месяца;

5 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за истекший месяц.

Выплата заработной платы за декабрь месяц текущего года в связи с Новогодними праздниками и закрытием финансового года производится в следующие сроки:

20 декабря выплачивается заработная плата за 1-ю половину месяца;

28 декабря производится окончательный расчет за истекший месяц.

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

5.5. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать расчетный листок каждому Работнику, содержащий информацию:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования Центрального Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

5.7. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя независимо от источников этих выплат.

5.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.9. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей), если иное не предусмотрено законом.

5.10. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.11. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством.

Конкретные размеры доплаты компенсационного характера предусматриваются Положением об оплате труда.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени в Колледже предусматривает следующую продолжительность:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

неполная рабочая неделя;

работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников;

режим гибкого рабочего времени;

суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя, - трудовым договором.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Когда по условиям работы при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Колледжа.

6.2. Режим рабочего времени определяется Положением о режиме рабочего времени Работников Колледжа и режим времени отдыха педагогических и других Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников,

оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601) и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, учителя, мастера производственного обучения и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

В указанные периоды за Работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

6.3. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для педагогических работников Колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.5. Рабочее время педагогического работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы между учебным занятием, и ненормируемой части рабочего времени, не имеющего четких границ, определяется учебным расписанием, планами, графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, должностной инструкцией и трудовым договором Работника.

6.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для Работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п. и может находиться вне образовательного учреждения.

6.7. Инвалидам 1 и 2 группы, Работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда.

6.8. Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе Работников в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний.

К сверхурочной работе не привлекаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с Трудовым законодательством и иными федеральными законами.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения, и в других случаях допускается в соответствии с приказом директора Колледжа с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков Работников, замещающих должности педагогических работников, а также директора Колледжа, заместителей директора, руководителей структурных подразделений и их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.14. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется инвалидам согласно ФЗ № 181 от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов».

6.15. Работникам, ветеранам боевых действий использование ежегодного отпуска предоставляется в удобное для них время (пункт 11 статьи 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах").

6.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.17. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.18. Работникам Колледжа при наличии финансовых средств могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – один день;
- регистрации брака – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- похороны близких родственников – до трех рабочих дней;
- при переезде на новое место жительства – два рабочих дня;
- для проводов сына на службу в Вооруженные силы РФ – два рабочих дня;
- для сопровождения ребенка в школу 1 класс – один день, в первый день учебного года;

- в день последнего звонка – один день.

6.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6.20. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет 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 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- Работникам, имеющих близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 20 календарных дней;
- Работникам, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней (пункт 11 статьи 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах").

6.21. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

6.22. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.23. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам (преподавателям, учителям, мастерам производственного обучения) за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

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

6.24. Преподавателям, учителям, мастерам производственного обучения и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.25. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- Работников в возрасте до восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Колледжа, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.27. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

7.1. В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников и обучающихся в процессе трудовой и образовательной деятельности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

7.2. Колледж:

7.2.1. Осуществляет контроль за рациональным использованием зданий и сооружений в целях создания необходимых условий для организации образовательного процесса и труда Работников.

7.2.2. Обеспечивает контроль за ведением деятельности по пожарной безопасности, охране труда и безопасности жизнедеятельности, энергобезопасности.

7.2.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма Работников и несчастных случаев с Работниками и обучающимися.

7.2.4. Включает представителя Профсоюза в состав обязательных членов комиссии по приемке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, в комиссии по расследованию несчастных случаев.

7.2.5. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. В случае трудового увечья, полученного Работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

7.2.6. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивает соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда", которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам.

7.2.7. Обеспечивает Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Списки производств,

профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определенные законодательством Российской Федерации.

7.2.8. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического и наркологического освидетельствований Работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.9. Организует проведение дополнительной диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний.

7.2.10. Информировывает Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах защиты.

7.2.11. Заключает Соглашение о финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда между Работодателем и Профсоюзом.

7.2.12. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности Колледжа и охране труда и здоровья Работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении Колледжа.

7.2.13. Обеспечивает соблюдение положений статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации о создании службы охраны труда в Колледже.

7.2.14. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда Колледжа в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Профком:

7.3.1. Оказывает практическую помощь в обучении Работников по вопросам охраны труда, в проверке и анализе безопасности жизнедеятельности при лицензировании образовательной деятельности.

7.3.2. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в Коллективный договор и соглашения к нему.

7.3.3. Принимает участие в рабочей комиссии по оценке готовности организаций к эксплуатации перед началом учебного года или государственной приемке.

7.3.4. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в Колледже.

7.3.5. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных Коллективным договором, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями к нему.

7.3.7. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда от Профсоюза в каждом подразделении, представителей в комиссию по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда Колледжа, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

7.3.8. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты специалистов по охране труда всех подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Осуществляют контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Колледже.

7.4.2. Не допускают эксплуатации учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

7.4.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в Колледже, за обязательным расследованием несчастных случаев с Работниками, обучающимися с возмещением вреда по трудовым увечьям и увечьям детей, полученным при несчастных случаях во время образовательного процесса, проведением специальной оценки условий труда, обеспечением Работников средствами индивидуальной защиты, за осуществлением компенсационных выплат Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4.4. Принимают участие в Московском городском смотре-конкурсе на

лучшую организацию работы в области охраны труда.

7.4.5. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного по охране труда от Профсоюза, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

7.4.6. Обеспечивают разработку Положения о комиссии по охране труда в соответствии с законодательством и стандартами.

7.4.7. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, в соответствии с законодательством.

7.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требованиям охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

При заключении трудового договора (гл.10-ст.56; гл.11, ст.64 ТК РФ);

При переводе на другую работу (гл.12, ст.72-73 ТК РФ);

При расторжении трудового договора (гл.13, ст. 77-78 ТК РФ);

По вопросам оплаты труда (гл.20, ст.130 ТК РФ; гл.22, ст. 133 ТК РФ);

При направлении в служебные командировки (гл.24, ст. 167-168 ТК РФ);

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19, ст.114-117; ст.119 ТК РФ);

При совмещении работы с обучением (гл.26, ст.173-174; ст.177 ТК РФ);

В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84. ч.1. ТК РФ);

В других случаях, предусмотренных законодательством.

8.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся системы мер по социальной поддержке Работников, в том числе:

дополнительной поддержки педагогических Работников, выходящих на пенсию по возрасту;

поддержки молодых специалистов.

8.2. Колледж:

8.2.1. Организует культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для обучающихся в каникулярный период.

8.2.2. Обеспечивает право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.3. Своевременно и полностью перечисляет средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем Работникам Колледжа.

8.2.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности Работников, формирование механизма осуществления социальной поддержки Работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников Колледжа, в том числе по вопросам оказания материальной

помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

8.2.5. Выплачивает материальную помощь при несчастных случаях на производстве с летальным исходом (их иждивенцам) на сумму до 100 тысяч рублей и при получении трудового увечья с установлением группы инвалидности - до 70 тысяч рублей.

8.2.6. По обращению Профкома предоставляет по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с Работниками.

8.2.7. По заявкам Профкома предоставляет по согласованию бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для обучающихся, Работников и членов их семей.

8.2.8. Ежегодно при наличии финансовых возможностей отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 50 000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для Работников Колледжа.

8.2.9. Производить выплаты в связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет со дня рождения).

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Ежегодно выделять для членов профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- Оказание материальной помощи;
- Организация оздоровления;
- Организация работы с детьми Работников;
- Организация спортивной работы;
- Организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- Социальные программы для членов профсоюза.

8.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением Работодателем страховых взносов по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации.

8.3.3. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь

советам молодых учителей, советам ветеранов педагогического труда.

8.3.4. Обеспечивает централизованно членов Профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых, в том числе с предоставлением кредита. Обеспечивает возможность отдыха в летних оздоровительных лагерях Профсоюза детей членов Профсоюза на льготных условиях.

8.3.5. Предоставляет Работникам, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива граждан "Кредитный союз учителей", краткосрочные займы.

8.3.6. Обеспечивает детей и внуков членов Профсоюза новогодними билетами и подарками.

8.3.7. Организует систему льготного добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза и членов их семей.

8.3.8. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений".

8.3.9. Реализовывает программу социальной поддержки молодых специалистов. Организует ежегодно летний лагерь - семинар для молодых педагогов.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Разрабатывают и осуществляют выполнение социальных программ, направленных на улучшение материального положения педагогических кадров, организацию отдыха и медицинского обслуживания, обеспечивая приоритет для социально незащищенных категорий Работников (ветераны труда, многодетные и неполные семьи, одинокие пенсионеры, молодые специалисты и др.).

8.4.2. Организуют летний отдых для детей Работников Колледжа.

8.4.3. Осуществляют меры по:

взаимодействию с государственными органами законодательной и исполнительной власти по социальной поддержке педагогических работников в решении их жилищных проблем;

рассмотрению обращений педагогических работников по жилищным вопросам.

8.5. Стороны согласились в том, что:

8.5.1. При рассмотрении вопроса о представлении Работников Колледжа к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзных организаций.

8.5.2. Предоставлять Работникам гарантии и компенсации во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, а также соглашениями и настоящим Коллективным договором.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГАРАНТИЙ ПРАВ, КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

9.1. Работодатель:

9.1.1. Содействует созданию условий для деятельности Профкома в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.2. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

9.1.3. Признает работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации (далее- председатель профкома) и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности, принимает это во внимание при поощрении Работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

9.1.4. Предоставляет возможность:

председателю профкома 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка;

уполномоченному лицу по охране труда, членам комиссии по охране труда

использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Колледже, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее 5 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.1.5. Включает представителей профсоюзного комитета в состав управляющего совета и в другие органы управления, предоставляет право председателю профкома использовать технические возможности Колледжа для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

9.1.6. Содействует предоставлению в безвозмездное пользование необходимых для работы Профкома благоустроенного помещения на основании соответствующего договора.

9.1.7. Предоставляет возможность Профкому использовать техническую базу Колледжа для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта и др.).

9.1.8. Включает представителей Профкома в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим права и интересы Работников Колледжа.

9.1.9. Соблюдает в рамках трудового законодательства и настоящего Коллективного договора права и гарантии Профсоюза и содействует его деятельности.

9.1.10. Своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения Профсоюза, представления правовой и технической инспекции труда Профсоюза и представляет мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщает Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.1.11. Способствует обеспечению участия представителей Профкома в работе конференций (совещаний, собраний) Работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

9.2. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председателя профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.2.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители Профкома в комиссии по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на Работников Колледжа, являющихся членами комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора, предоставляя им не менее 10 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

9.3. Профком:

9.3.1. Направляет Работодателю решения выборных профсоюзных органов, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав Работников.

9.3.2. Оказывает содействие в предупреждении и рассмотрении коллективных трудовых споров (конфликтов) в Колледже.

9.3.3. Содействует реализации программ Колледжа, направленных на

улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки Работников Колледжа.

9.3.4. Информировует Работодателя о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие Работников Колледжа.

9.4. В целях обеспечения конструктивного взаимодействия, гарантий прав профсоюзных организаций и членов профсоюза в интересах дальнейшего развития социального партнерства в сфере образования города Москвы стороны признают необходимым:

соблюдение Работодателем прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, Коллективным договором;

осуществление мониторинга, систематического анализа и обобщения опыта заключения и реализации Коллективного договора;

предоставление Профкому информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством Российской Федерации;

информировать стороны социального партнерства о выявленных нарушениях трудового законодательства, настоящего Коллективного договора для разрешения разногласий (конфликтов) во внесудебном порядке;

принимать меры по недопущению вмешательства Работодателя в практическую деятельность Профкома, затрудняющего осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

9.5. Стороны:

9.5.1. Участвуют совместно в рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов Работников и развитием социального партнерства.

9.5.2. Предоставляют другой стороне полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, направляемых на места материалах, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы Работников Колледжа.

9.5.3. Информировуют другие организации, общественность о деятельности по

социальной защите Работников Колледжа, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, ходе выполнения настоящего Коллективного договора.

9.5.4. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

9.5.5. Содействуют заключению на согласованных условиях Коллективного договора и их уведомительной регистрации в установленном порядке.

9.5.6. Обмениваются материалами о практике развития социального партнерства, социально-трудовых отношений в отрасли с размещением их на интернет-сайтах сторон, в том числе обеспечивая возможность быстрого доступа к этой информации путем размещения баннера "Первичная профсоюзная организация" на главной странице сайта Колледжа.

9.5.7. Включают представителей сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнерами.

Х. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

10.1. Профсоюзный комитет ГБПОУ ТПСК им. В.М. Максимчука действует на основании:

- Конституции РФ (ст.30);
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.1996г № 10; ФЗ РФ «Об общественных объединениях от 10.05.1995г. №82;
- Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом образования и науки РФ;
- Соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московским Горкомом Профсоюза народного образования и науки РФ;
- Положения о первичной профсоюзной организации; нормативно-правовых актов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения Работников.
- Положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (действующая редакция);

- Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

10.2. Работодатель:

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

10.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ; ст.11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

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

10.2.4. Представлять право председателю первичной профсоюзной организации, как уполномоченному представителю Работников, принимать участие в заседаниях комиссий с правом голоса в соответствии с уставными документами и Коллективным договором.

10.2.5. 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 двух лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374)376 ТК РФ:

- Сокращение численности или штата Работников организации (п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- Несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части 1. Ст.81 ТК РФ);

- Неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части 1 ст. 81 ТК РФ).

10.2.6. Доплата устанавливается независимо от назначения других стимулирующих выплат, предусмотренных председателю первичной профсоюзной организации за выполнение основной работы.

10.2.7. Устанавливать председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда по соглашению сторон.

10.2.8. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы педагогических работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

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

11.3. Стороны договорились и обязуются:

11.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

11.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников не реже одного раза в год.

11.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора Работникам.

11.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в

течение 10 дней, но не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

11.4. Стороны договорились, что:

11.4.1. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменений и/или дополнений в Коллективный договор) всех Работников Колледжа в течение тридцати рабочих дней.

12.3. Коллективный договор (изменения и/или дополнения в Коллективный договор) со всеми приложениями размещается в течение десяти рабочих дней со дня его подписания сторонами на официальном сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать срок действия Коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключать новый Коллективный договор.

