

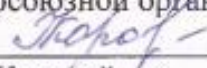
Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ РО «КонстПК»


А.Н. Никитина

«18» июня 2021 года



Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации


Г.И.Коровайная

«18» июня 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Константиновский педагогический колледж»
с 18.06.2021 по 17.06.2024

Принят общим собранием
работников и обучающихся
ГБПОУ РО «КонстПК»
«18» июня 2021г.
протокол №1

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в управлении
по труду министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 15817/21-1204
от 27.07.2021

Константиновск
2021г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Константиновский педагогический колледж» (далее – ГБПОУ РО «КонстПК», Колледж, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – **директора Никитиной Анны Николаевны**, действующего на основании Устава организации.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя - **председателя первичной профсоюзной организации Коровайной Галины Ивановны**, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о местной общественной организации – первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ РО «КонстПК» (далее – Профсоюзный комитет ППО, Профком).

1.2. Предмет Договора:

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

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальными соглашениями.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в Профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих интересы членов Профкома.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и

непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.6. Локальные нормативные акты (далее – локальные акты), принимаемые работодателем с учетом мнения Профкома либо, в случаях, предусмотренных настоящим договором, по согласованию с ним:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и (или) обезвреживающими средствами.

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7.1. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.2. При реорганизации или смене формы собственности, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7.3. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основании совместного решения без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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

1.11. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- участие в собрании работников Колледжа;
- избрание состава Совета Учреждения;
- избрание составов ПЦК Колледжа;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом Колледжа, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

1.12. Настоящий договор вступает в силу и действует с момента его подписания сторонами.

2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор работников учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используется примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении

эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

2.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.6. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса РФ). При изменении определенных сторонами условий трудового договора, оформляется дополнительное соглашение, которое является неотъемлемой частью трудового договора. Дополнительное соглашение заключается в письменной форме в двух экземплярах для каждой стороны.

2.8. Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.9. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытательного срока.

2.9.1. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для директора, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-ти месяцев).

2.9.2. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 Трудового кодекса РФ.

2.9.3. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения Профкома и без выплаты выходного пособия.

2.10. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

2.12.1. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома (статья 373 Трудового кодекса РФ).

2.13. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам и работникам, совмещающим основную работу с преподавательской деятельностью, устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, профессиональным образовательным программам, обеспеченности кадрами и с учетом мнения профкома в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

2.13.1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.13.2. Объем учебной нагрузки для директора, заместителя директора составляет не более 360 часов в учебном году; для работников, совмещающих основную работу с преподавательской деятельностью не более 480 часов в учебном году.

2.13.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей, местом основной работы которых является Колледж, как правило, сохраняется предыдущий объем учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов, дисциплин в классах, группах.

2.13.4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях.

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

2.14. Преподавательская работа, выполняемая по совместительству лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, предоставляется с учётом мнения профсоюзного комитета и только в том случае, если преподаватели Колледжа обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на должностной оклад, её объем не должен превышать половины верхнего предела учебной нагрузки основных преподавателей.

2.15. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя, в течение учебного года установленной в трудовом договоре, дополнительном соглашении или приказе директора Учреждения, возможно:

- по взаимному письменному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В этих случаях, согласие работника не требуется.

2.17. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.18. Работодатель обязан ознакомить педагогический коллектив Колледжа до ухода их в очередной трудовой отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса РФ).

2.19.1. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.19.2. О внесении изменений существенных условий трудового договора Работник уведомляется Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 73, 162 Трудового кодекса РФ) до наступления этих изменений. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда в Учреждении.

2.19.3. В случае не согласия Работника с новыми условиями работы Работодатель обязан письменно предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием.

3.1.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени для работников учреждения не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать для инвалидов первой и второй групп сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.4. Устанавливать особый режим работы (ненормированный рабочий день) для некоторых категорий работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается приказом директора с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

3.1.5. Привлекать преподавателей в каникулярное время к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала каникулярного времени, а так же времени, необходимой для выполнения работ другой части педагогической работы, определенной с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работником, ведущим преподавательскую работу.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

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

3.1.7. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

3.1.8. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее чем за две недели до окончания текущего года.

3.1.9. Предоставлять ежегодные основные (удлиненные) и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

3.1.10. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.1.11. Разделять отпуск, предоставлять его по частям или переносить его полностью на другой год только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ.

3.1.12. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, очередные отпуска вне графика.

3.1.13. Предоставлять супругам, работающим в Колледже, право на одновременный уход в ежегодный основной (удлинённый) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.1.14. Предоставлять (на основании письменного заявления работника) отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка,
- регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.1.15. Предоставлять педагогическим работникам, для которых работа в колледже является основным местом работы, не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск определяется в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 и настоящим коллективным договором.

3.1.16. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

3.2.2. Предоставлять работодателю мнение при формировании графика отпусков работников.

3.2.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза, в органах по рассмотрению трудовых споров в части рабочего времени и времени отдыха.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, Положения об оплате труда работников Колледжа (далее – Положение об оплате труда работников).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении, предусмотренной настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, Коллективным договором и трудовым договором.

4.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается два раза в месяц в установленные дни:

- за первую половину месяца - 22 числа каждого месяца не менее 40% ее размера;
- за вторую половину месяца - 07 числа следующего месяца.

4.4. Заработная плата перечисляется на банковский счет работника в соответствии с его заявлением.

4.4.1. При приеме на работу сотрудника, для которого эта работа будет являться временной, на срок не более 3-х месяцев, заработная плата может выплачиваться через кассу Учреждения.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущению какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.5.2. Не допускать планирование педагогическому работнику нагрузки, оплата которой не предусматривается, а также принуждение педагогического работника к выполнению такой нагрузки.

4.5.3. Не допускать выплаты заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

4.5.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5.5. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работника, установленную в трудовом договоре.

4.5.6. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.5.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

4.5.8. При выполнении работ 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), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

4.5.9. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

4.5.10. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.5.11. Возмещать все расходы работников, связанные со служебными командировками.

4.5.12. Осуществлять изменение оплаты труда:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, наградами, со дня присвоения или награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук, со дня принятия решения ВАК России.

4.5.13. На начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки на преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Колледже).

4.5.14. Возмещать работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.5.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБРФ.

4.5.16. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет директор Учреждения.

4.7. Профсоюзный комитет обязуется:

4.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

4.7.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов университета по вопросам регулирования оплаты труда.

4.7.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

4.7.4. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения в соответствии с государственным стандартом СПО.

5.2. Преподаватель должен иметь высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля) и опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла.

5.3. Работодатель обязуется создать условия для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по специальности.

5.4. Работники получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.

5.5. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса РФ).

5.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а также сокращением штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с Профкомом с учетом статей 75, 77, 81, 82, 127, 178, 179, 180, 261, 318, 372 ТК РФ. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, в том числе в соответствии с региональным соглашением.

6.2. Работодатель обязан уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.3. При ликвидации или реорганизации Колледжа, влекущих за собой сокращение штатов, Работодатель обязан начать переговоры с Профкомом по вопросам социальной защиты Работников (членов Профсоюза) не позднее, чем за три месяца до предстоящего увольнения.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет в рабочее время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением за Работником заработной платы. При этом работник обязан заранее в письменной форме предупредить Работодателя о своем намерении

воспользоваться данным правом с указанием конкретной даты и времени отсутствия на рабочем месте.

6.5. При сокращении штата работников в Колледже по возможности в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых Работников, расторгаются трудовые договоры с совместителями и Работниками, принятыми на временную работу. Работодатель вместе с Профкомом принимает меры по трудоустройству Работников, высвобождаемых по сокращению штатов. Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании текущего учебного года.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. Преимущественное право на оставление на работе в Колледже при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, имеющие почетные звания (знаки) в связи с педагогической и профессиональной деятельностью, ученые звания и степени;
- молодые специалисты (то есть лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющие трудовой стаж менее одного года. В соответствии со статьей 261 ТК РФ отдельные категории Работников сокращению не подлежат.

6.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статьи 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.6.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

7. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с законодательством, устанавливающим порядок проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учитывать при оплате труда наличие у работника квалификационной категории.

7.2. Аттестация педагогических работников проводится по желанию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Министерства общего и профессионального образования Ростовской области. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

7.3. Работодатель проводит аттестацию административно-управленческого персонала и специалистов с целью определения соответствия Работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности в соответствии с законодательством, устанавливающим порядок проведения аттестации работников государственных учреждений Ростовской области один раз в три года.

7.4. Профессиональная деятельность работника оценивается на основе его соответствия требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящего из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда, и (или) профессиональных стандартов.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях защиты социально-трудовых прав Работников законодательством и Работодателем в рамках исполнения Коллективного договора устанавливаются льготы, гарантии, компенсации.

8.2. Стороны несут взаимные обязательства в соответствии с Коллективным договором.

8.2.1. Работодатель:

-соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

-предоставляет Работникам работу, обусловленную соответствующими трудовыми договорами;

-в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование, взносы на обязательное медицинское страхование в

соответствующие организации в размерах, установленных действующим законодательством;

-учитывает мнение Профкома при принятии Правил внутреннего трудового распорядка Работников, Положения об оплате труда Работников, иных положений, затрагивающих трудовые права Работников;

-гарантирует возможность участия председателя Профкома в заседаниях Совета Колледжа и работе иных органов управления Колледжем;

-не препятствует Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

-обеспечивает своевременное выполнение обязательств по исполнению Коллективного договора и совместно с Профсоюзом, при необходимости, организует обсуждение исполнения Коллективного договора на Общем собрании Трудового коллектива или на заседании Совета Колледжа;

-рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и принимает меры к их устранению, сообщает о принятых мерах данным органам и их представителям;

-организует труд Работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для деятельности;

-обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-создает нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.); обеспечивать специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты работников в случаях, предусмотренных законодательством;

-проводит обучение и постоянно контролирует знания и соблюдение Работниками, обучающимися всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

-обеспечивает соблюдение Работниками обязанностей, возложенных на них;

-соблюдает указанные в трудовом договоре условия оплаты труда, выдает в установленные сроки заработную плату;

-своевременно рассматривает обращения Работников;

-обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

-осуществляет административный контроль внутри Колледжа;

- стремится своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;
- организует прохождение обязательных периодических медицинских осмотров;
- принимает меры по профилактике производственного травматизма;
- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставляет льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, повышенную оплату труда, дополнительные отпуска и др.);
- включает по согласованию с Профкомом членов Профсоюза в состав комиссий по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве;
- создает необходимые условия для работы организаций общественного питания и медицинского обслуживания в Колледже в целях охраны и укрепления здоровья Работников;
- обеспечивает возможность доступного и качественного питания, соответствующего установленным нормам и правилам. Работодатель и Профком контролируют работу столовой (буфета) Колледжа по ассортименту, ценам, ценообразованию, санитарным нормам и исправности торгового инвентаря, а также по соблюдению режима работы;
- оказывает материальную помощь Работникам из бюджетных или внебюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа;
- осуществляет награждение, поощрение Работников в соответствии с установленными в Колледже нормативными актами;
- создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Колледжа;
- расходует фонд оплаты труда, включая экономию заработной платы, на оплату труда Работникам;
- осуществляет контроль отчислений средств в фонд социального страхования;
- при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день перечисления заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

-осуществляет иные обязанности, установленные законодательством, локальными актами Колледжа, Коллективным договором.

8.2.2. Профком:

-осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных Коллективным договором, в отношении Работников – членов Профкома и иных Работников, которые уполномочили Профком представлять свои интересы в установленном порядке;

-разъясняет Работникам положения Коллективного договора, содействует его реализации;

-оказывает консультативную и правовую помощь Работникам в вопросах применения трудового законодательства;

- осуществляет переговоры с целью учета интересов Работников и Работодателя и предотвращения социальной напряженности в коллективе Работников;

- способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- содействует Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и установлению благоприятного психологического климата в Трудовом коллективе;

-вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию Коллективного договора;

- осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором обязательств и не реже 1 раза в год докладывает о его соблюдении на Общем собрании Трудового коллектива;

- совместно с Работодателем организует проведение лечебно-оздоровительных мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и укрепления здоровья работников;

- по возможности оказывает помощь в организации санаторно-курортного лечения Работников, являющихся членами Профсоюза, летнего отдыха детей;

-по возможности оказывает материальную помощь членам Профсоюза в связи со смертью близких родственников и при иных семейных обстоятельствах, а также организует обеспечение Работников (их несовершеннолетних детей) подарками к Новому году, а также поздравление Работников с Днём Учителя, в честь Международного женского дня, Дня защитника Отечества;

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- вправе вносить Работодателю, в Совет Колледжа и иные органы управления Колледжем предложения по управлению организацией, проекты локальных нормативных актов;
- осуществляет иные обязанности, установленные законодательством, локальными актами Колледжа, Коллективным договором.

8.2.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполняют свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, приказами и локальными актами Колледжа;
- соблюдают трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- принимают участие в заседаниях Общего собрания Трудового коллектива, заседаниях рабочих групп, комиссий, советов;
- бережно относятся к имуществу Колледжа, его Работников;
- уважают права иных Работников;
- несут иные обязанности, установленные законодательством, приказами и локальными актами Колледжа, Коллективным договором.

8.3.Стороны при необходимости могут запрашивать друг у друга информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых Сторонами решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по вопросам социально-трудовых отношений.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определяется в Соглашении по охране труда, заключаемом работодателем и Профсоюзным комитетом.

9.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать членов Профсоюзного комитета.

9.1.3. Представлять в Профсоюзный комитет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.1.4. Проводить совместно с Профсоюзным комитетом административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

9.1.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.6. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

9.1.7. Проводить противопожарную пропаганду, обучать работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивать сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

9.1.8. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.1.9. Обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи (при наличии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке) во всех лабораториях и мастерских для проведения практических, лабораторных и лабораторно-практических занятий, связанных с повышенной травмоопасностью (работа с химическими и вредными веществами, острыми/режущимися предметами, электрооборудованием и т.д.).

9.1.10. Осуществлять инструктаж работников по охране труда, противопожарной охране.

9.1.11. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

9.1.12. Обеспечивать в течение года в административных помещениях и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

9.1.13. Устанавливать после первых 50 минут работы на персональных электронно - вычислительных машинах (ПЭВМ) перерыв не менее 10 минут, а затем через каждые 45 минут - не менее 15 минут (правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи").

9.1.14. Создавать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета.

9.1.15. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников Учреждения, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа, являющемуся приложением № 4 к Коллективному договору.

9.1.16. Ежегодно выделять средства для приобретения работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, медицинских аптечек.

9.1.17. Направлять уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета на обучение по программе «Охрана труда».

9.1.18. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний.

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда;

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя;

9.2.5. Соблюдать противопожарный режим и требования нормативных актов по пожарной безопасности;

9.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и

здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда;

9.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников;

9.3.3. Вести разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством: учета мнения Профкома (статьи 372, 373 ТК РФ), согласования решений с Профкомом, дачи Профкомом согласия по трудовым вопросам.

10.2. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающих социально-экономические интересы Работников, Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по следующим вопросам:

- установление системы оплаты труда;
- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136ТКРФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие с члена Профсоюза дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест.

10.3. С согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работников, являющихся членами Профкома.

10.4. Активно работающим членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в Колледже, по ходатайству Профкома допускается материальное поощрение по итогам года.

10.5. Председатель Профкома входит в состав Совета Колледжа без избрания его членом Совета Колледжа и участвует в заседаниях Совета Колледжа с правом голоса при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. В сфере контроля за исполнением условий Коллективного договора Стороны договорились о следующем:

11.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора ежегодно отчитываются о его исполнении в соответствии с условиями, установленными Коллективным договором.

11.2. Стороны обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения Коллективного договора, результаты проверки обсуждать на Совете Колледжа, расширенных заседаниях Профкома, собраниях Трудового коллектива. По итогам проверки издается совместное заключение, в случае необходимости издается приказ директора Колледжа.

11.3. Трудовые споры, возникающие между отдельными Работниками и Работодателем, решаются комиссией по трудовым спорам (статьи 381-384 ТК РФ).

11.4. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе Работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя.

Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором Колледжа.

Представители Работников в комиссию по трудовым спорам избираются Общим собранием Трудового коллектива или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на Общем собрании Трудового коллектива.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии в установленном порядке.

11.5. При возникновении разногласий в период действия Коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом и прилагается к Коллективному договору.

11.6. Контроль за выполнением Коллективного договора может осуществляться Комиссией по реализации и контролю выполнения Коллективного договора, созданной совместным решением Работодателя и Профкома из равного числа представителей Сторон.

11.7. Профком вправе заслушивать представителей Работодателя по вопросам Коллективного договора, соглашения по охране труда, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение Коллективного договора.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты Сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Работодатель и Профсоюз по взаимной договоренности вправе проводить совместную проверку выполнения Сторонами Коллективного договора, обсуждать результаты проверки на Совете Колледжа, расширенных заседаниях Профсоюза, собраниях Трудового коллектива. По итогам проверки издается совместное заключение (протокол), а в случае необходимости издается соответствующий приказ Руководителя Колледжа об устранении нарушений и принятии мер.

11.10. В случае систематического невыполнения Работодателем настоящего коллективного договора Профком оставляет за собой право на действия, предусмотренные законодательством.

11.11. В случае возникновения спорных ситуаций Стороны обязуются решать все вопросы, путем переговоров, стремясь к принятию взаимоприемлемых решений и компромиссов.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению его Сторон.

12.2. Изменения, которые носят юридико-технический характер (изменение наименования Сторон, ссылок на нормативные правовые и иные акты, изменение нумерации пунктов и их объединение, уточнение формулировок и т.п.), а также иные изменения, не ухудшающие положение Работников, вносятся в Коллективный договор путем согласования на расширенном заседании Совета Колледжа с участием представителя Профкома и членов рабочей группы по разработке Коллективного договора с правом голоса. При этом Колледж не менее чем за 3 рабочих дня до рассмотрения данного вопроса направляет в Профком соответствующее информационное письмо, содержащее обоснование внесения изменений в Коллективный договор.

12.3. Проект Коллективного договора проходит обсуждение с участием Трудового коллектива.

12.4. Коллективный договор принимается на Общем собрании Трудового коллектива, подписывается представителями Сторон.

12.5. Текст Коллективного договора доводится Работодателем до сведения Работников под роспись в течение 14 рабочих дней после его подписания. В случае отсутствия Работника на рабочем месте в течение указанных 14 рабочих дней по причине его болезни, нахождения в отпуске, командировке, иной причине, его ознакомление с текстом Коллективного договора производится в течение 7 рабочих дней с момента его выхода на работу в Колледже.

12.6. Текст Коллективного договора подлежит опубликованию на официальном сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после его подписания.

12.7. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации – в Министерство общего и профессионального образования Ростовской области (статья 51 ТК РФ).

12.8. Профком направляет Коллективный договор после его регистрации в Ростовскую областную организацию Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

12.9. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания представителями Сторон.

12.10. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.11. После вступления в силу настоящего Коллективного договора заключенный ранее Коллективный договор утрачивает силу.

Приложения к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУ РО «КонстПК»
2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «КонстПК»
3. Соглашение по охране труда
4. Перечень норм бесплатной выдачи санитарной и специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
5. Перечень норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.