

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Лермонтовский региональный многопрофильный колледж»**

на 2010 – 2013 годы

От работодателя:

Директор ЛРМК

_____ Л.С. Ушакова

М.П.

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

_____ Г.М. Складова

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Лермонтовский региональный многопрофильный колледж» На 2010-2013г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001г. (в редакции № 267-ФЗ от 25.11.09г.), законами Российской Федерации: "Об образовании" в редакции № 374-ФЗ от 27.12.2009г., «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ в редакции от 30.12.2001г., «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 17.07.1999г. (в редакции № 189-ФЗ от 26.12.2005), «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991г. (в редакции от 27.12.2009г. № 367-ФЗ), распоряжением Правительства Российской Федерации «О концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы» № 1193-р от 15.08.2008г., Постановлением Правительства РФ «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 5 августа 2008 г. N 583 и другими законодательными актами.

1.2. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности колледжа, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий, касающихся предмета Коллективного договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, Законах "Об образовании", "Трудовом кодексе РФ" и других законодательных и нормативных актах.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Лермонтовского регионального многопрофильного колледжа (далее ЛРМК) в лице их представителя — Совета трудового коллектива (далее СТК);
- работодатель в лице директора ЛРМК.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 15 дней после его согласования. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ЛРМК.

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

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Совет трудового коллектива выступает в качестве полномочного представителя работников ЛРМК при разработке и заключении Коллективного договора, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий и других.

1.8.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до коллектива.

1.8.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.4. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности переходят к их правопреемникам.

1.8.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушении или невыполнении обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством РФ.

1.8.6. Пересмотр обязательств по настоящему Коллективному договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.8.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с СТК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- 2) положение об оплате труда работников (приложение 2);
- 3) соглашение по охране труда (приложение 3);
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также, моющими и обезжиривающими средствами (приложение 4).
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 5);
- 6) положение о персональных данных работников (приложение 6).

1.9. В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым:

1.9.1. Создания на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него

дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Договора.

1.9.2. Функции контроля над выполнением Договора могут также осуществлять Совет трудового коллектива и администрация образовательного учреждения, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

1.9.3. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляются по согласованию с Советом трудового коллектива. Работодатель, его представители и Совет трудового коллектива учреждения оперативно обеспечивают друг другу полученной нормативной информацией по этим вопросам.

1.9.4. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешений коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут навлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

1.9.5. В период подготовки проекта Коллективного договора и проведения коллективных переговоров привлекать необходимых (по соглашению сторон) экспертов, труд которых оплачивать в соответствии с заключенным договором об экспертизе.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются в соответствии с законодательством РФ о труде и образовании, Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера представления работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником;
- оформление приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и Коллективным договором, являются недействительными.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны, при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Не допускается экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников – Субъектов Коллективного договора при возможной реорганизации учреждения.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе администрации по основаниям, с учетом мотивированного мнения СТК.

2.8. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием учреждения образования, не менее чем за три месяца уведомлять Совет трудового коллектива.

Считать массовым высвобождением работников сокращение более чем на 3 человека штатной численности учреждения.

2.9. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации учреждения и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности) увеличить до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имевшим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до десяти лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

- беременным женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

2.10. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности штата, ликвидации учреждения в течение трех месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

2.11. Право на организацию и проведение забастовки может осуществляться в соответствии с требованиями ст. ст. 409-412 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Работодатель не имеет права обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если своевременно и полностью не оплачивается труд работника. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

Оплата труда при этом производится как при простое, имеющим место не по вине работника.

3. ОБЯЗАННОСТИ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенций, обращаться в местные органы исполнительной власти для обеспечения:

3.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в бюджетах средств на оплату труда, иных выплат работникам, охрану труда и других расходов.

3.1.2. Освобождения средств учреждения независимо от источников получения, от всех видов налогов, сборов и пошлин, при условии направления их на реализацию собственных уставных задач.

3.2. Стороны согласились совместно добиваться:

3.2.1. Своевременного и полного финансирования учреждения по всем статьям.

3.2.2. Своевременного и полного текущего финансирования, обращаясь при необходимости, в отделения Федерального казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду, к полномочным представителям Президента РФ в федеральных округах.

3.3. Стороны согласились при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении, учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, Совета трудового коллектива, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

3.4. Стороны договорились о том, что разработка и изменение ниже перечисленных локальных нормативных документов производится с учетом предложений и с согласованием законного представителя трудового коллектива – Совет трудового коллектива:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- График отпусков;
- Форма расчетного листа.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Источником оплаты труда и гарантий социальной защищенности работников является Фонд оплаты труда, формируемый на основе "Положения об оплате труда" (Приложение 2).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (согласно ТК РФ ст. 136) 14 и 30 числа.

4.2.2. Осуществлять выдачу работникам расчетных листов о составных частях заработной платы. Выплата заработной платы работникам производится перечислением на лицевые счета работников.

4.2.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если отпуск своевременно не был оплачен, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.4. Осуществлять ежемесячные выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, в соответствии с разработанными совместно с Советом трудового коллектива "Положением об оплате труда".

4.2.5. Установить доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.2.5.1. За работу в ночное время установить доплату в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22⁰⁰ до 6⁰⁰).

4.2.5.2. За работу с неблагоприятными условиями труда работникам учреждения производится доплата в размере:

- работа с тяжелыми и вредными условиями труда от 4% до 12 % оклада (приложении № 5) ст. 147 ТК РФ.

4.2.6. Работникам, направляемым в служебную командировку в другой город возместить транспортные расходы, расходы на проживание в гостинице и питание в соответствии с нормами, установленными Правительством РФ. Возмещение осуществляется путем авансирования командируемого работника, окончательная сумма возмещения устанавливается по отчетным документам при авансовом отчете работника, вернувшегося из командировки.

4.2.7. Мастерам производственного обучения при исполнении ими служебных обязанностей по инспектированию прохождения производственной практики студентов групп выплачивается компенсация расходов по проезду до мест практики и обратно в соответствии с требованиями Регламента (приложение №).

4.2.7. При нарушении установленных сроков выплат заработной платы, отпускных, выплат при увольнении произвести выплаты с процентами в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

4.3. Нормы учебной нагрузки:

4.3.1. Учебная нагрузка устанавливается преподавателям на новый учебный год по согласованию с СМК до 1 сентября с учетом принципа преемственности преподавания предметов в учебных группах. Объем

учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году.

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

4.4. При невыполнении по независящим от преподавателя (мастера производственного обучения) причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты труда не производится.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю для других работников отрасли – 40 часов.

5.2. Стороны договорились, что продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется "Правилами внутреннего трудового распорядка" (Приложение 1), Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-воспитательный персонал выполняет функциональные обязанности, связанные с планированием, отчетностью, оснащением кабинетов, мастерских, лабораторий, обработкой методического обеспечения учебного процесса.

5.3. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается согласно ст. 113 ТК РФ.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения преподаватель, мастер производственного обучения вправе использовать для выполнения функциональных обязанностей, связанных с планированием, отчетностью, оснащением кабинета, мастерской, лаборатории, отработкой методического обеспечения учебного процесса на своем рабочем месте.

Рабочим местом для преподавателя является кабинет, лаборатория, учебно-информационный центр, для мастера ПО — мастерская, учебно-информационный центр.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с Советом трудового коллектива с учетом графика отпусков, который составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за две недели, до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников.

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (позднее, чем за 14 к. дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за три дня до его начала.

5.7. Согласно положению о порядке и условиях предоставления отпусков продолжительностью до 1 года педагогическим работникам учреждения после непрерывного десятилетнего педагогического стажа и заявления работника, администрация обязана предоставить этот отпуск.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 5).

5.8.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ

6.1. Стороны договорились, что в случаях массового высвобождения, возникших в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности работодатель и его представители своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме представляют органам службы занятости, СТК информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

6.1.1. Добиваться полной или частичной компенсации средств органами службы занятости затрат работодателя на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждения.

6.1.2. Стимулировать возможность повышения квалификации работников учреждения не реже чем один раз в пять лет и повышения уровня оплаты труда.

6.2. Стороны договорились предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны считают, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством (ст.55 п.8 Закона "Об образовании").

7.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ "Об образовании", Федеральным законом "О введении в действие бюджетного кодекса" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объемы его финансирования на следующий год (квартал, месяц).

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве сырья и материалов.

8.2. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 50000 руб. в год.

8.3. Провести аттестацию рабочих мест в учебных корпусах № 1, 2.

8.4. Организовать в установленные сроки, за счет средств работодателя бюджета, проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников колледжа, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и средней заработной платы на время прохождения указанных медосмотров.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.5. Обеспечить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровью и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;
- своевременную выдачу работникам спецодежды и др. средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

8.6. Установить сверх установленного законодательством РФ единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая и профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случае:

- гибели работника в размере пяти минимальных окладов;
- получения работником инвалидности в размере пяти минимальных окладов;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы в размере пяти минимальных окладов.

8.7. Обеспечить условия труда молодежи, в т.ч. исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.8. Совместно с СТК, комиссией по охране труда (уполномоченными СТК), организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также с правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.9. Организовать ежемесячное проведение в колледже «Дней охраны труда».

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с СТК (уполномоченными СТК), совместных комиссиях вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принятых мерах в этой области.

8.10. Осуществлять за счет средств колледжа обязательное медицинское страхование работников и социальное страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.11. СТК обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников колледжа;

- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.

8.12. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) а так же проходить внеочередные медицинские осмотры(обследования) по направлению работодателя в случаях.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Стороны договорились о ниже следующем:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника колледжа.

9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития колледжа.

9.10. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию т др.

9.11. Работодатель по согласованию с СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочной работе;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпуска;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составления графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листа;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размер повышения заработной платы в ночное время ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплат заработной платы работникам и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников колледжа по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

10.5. Направлять учредителю (**собственнику**) колледжа заявления о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников колледжа в комиссии по трудовым спорам, в суде.

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

10.8. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.9. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников колледжа.

10.12. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Директор РМК г. Лермонтова

Л.С. Ушакова

Председатель СТК

Г.М.Складова