

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
"Лермонтовский региональный многопрофильный колледж"
(ГБПОУ ЛРМК)

на 2018-2021 г.г.

От работодателя:
Директор ГБПОУ ЛРМК
М.Н. Тарасенко
"_____ 2018 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О. Джантотаева
"_____ 2018 г.



Согласовано:

Председатель
Ставропольской краевой
организации профсоюзов работников
народного образования и науки РФ

_____ Л. Н. Манаева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и социальной защиты населения администрации города
Лермонтова

Регистрационный № _____ от "___" _____ 2018 г.

(должность, Ф.И.О.)



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Лермонтовский региональный многопрофильный колледж» (ГБПОУ ЛРМК), далее в тексте «колледж».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя в соответствии со ст. 40 - 44 ТК РФ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников колледжа и 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, другими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице его представителя – директора Тарасенко Марины Николаевны.

Работники колледжа, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации - Джантотаевой Эльвиры Юсуфовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников колледжа.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Представитель и Работодатель обязуются разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, принятые в период действия Договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее «24» марта 2021 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Договора в соответствии с трудовым законодательством.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через представителя:

- учет мнения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы предоставляемые работодателем, а также взаимные обязательства сторон по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.18. Принципами организации труда в колледже являются:

- принцип законности;
- принцип обязательности для всех работников решений руководства колледжа в пределах их компетенции;
- принцип подконтрольности и подотчетности деятельности работников, их ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- принцип справедливого вознаграждения по труду;
- принцип обеспечения прав на охрану труда и социальной защищенности работников колледжа;
- принцип стабильности трудовых отношений.

1.19. Труд работников колледжа регулируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом колледжа, а также внутренними локальными нормативными актами.

1.20. Администрация и работники колледжа в качестве принципов своих взаимоотношений исходят из готовности сотрудников:

- понимать стоящие перед колледжем задачи;
- осознавать свою принадлежность к делам колледжа;
- связывать личные интересы с интересами колледжа;
- полностью разделять и поддерживать выдвигаемые колледжем интересы.

1.21. Управление колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и его Уставом и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

Устав колледжа и изменения, которые вносятся в него, принимаются общим собранием работников и представителей обучающихся и утверждаются министерством образования и молодежной политика Ставропольского края.

В колледже создан выборный представительный орган – Первичная профсоюзная организация (далее - профком), педагогический, методический советы и другие, предусмотренные законодательством Российской Федерации, органы самоуправления.

Порядок выборов и компетенция органов самоуправления определяются Уставом.

Непосредственное управление учебным заведением осуществляет директор, прошедший соответствующую аттестацию. Порядок назначения на должность директора определяется Уставом в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования.

Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом действует от имени учебного заведения, представляет его в других организациях, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает в установленном порядке лицевые счета, в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников и обучающихся.

Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации назначает на должность и освобождает от нее работников, а также определяет их должностные обязанности.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 N 548-рп).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профкома (приложения № 1-3).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

Достижение лицом пенсионного возраста само по себе не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя и является дискриминацией по возрастному признаку.

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

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

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профкома.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций предоставляется только в

том случае, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся 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.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. С руководителем колледжа трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом образовательного учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

3.1. Работодатель:

3.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

3.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность, направленную на развитие кадрового потенциала.

3.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

3.1.4. При проведении структурных преобразований не допускает массовых сокращений работников. Принимает меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

3.1.5. Рекомендует органам, осуществляющим управление в сфере образования, не осуществлять в течение учебного года в колледже организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

3.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

3.3. Стороны совместно:

3.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

3.3.2. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мероприятий по следующим вопросам:

- обновление и качественное совершенствование кадрового состава колледжа;
- снижение текучести кадров, повышение уровня квалификации педагогических кадров;
- создание условий для непрерывного профессионального образования работников.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников колледжа.

3.4.2. Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

5% работников, для которых данная организация является местом основной работы, в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих.

3.4.3. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования, студенчества и др.

3.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых как инструмент кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда "Образование и наука".

3.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- проведению с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных га-

рантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников финансирования;

- определению льготных критериев массового высвобождения работников учреждения с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в крае и особенностей деятельности колледжа;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка получения дополнительного профессионального образования;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации;

- предоставлению права преимущественного оставления при сокращении численности или штата организации работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

3.6. Руководитель осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;

- профессиональной переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

3.7. Стороны подтверждают:

3.7.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.7.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

3.7.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

3.7.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

3.7.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа.

3.7.6. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

3.7.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

3.7.8. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

3.7.9. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

3.7.10. Квалификационная категория, установленная по должности преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой кон-

кретно должности присвоена квалификационная категория.

3.7.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

3.7.12. Работодатель при наличии средств осуществляет:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организации культурно-массовой работы;

- выделение не менее 2% из внебюджетных средств на оздоровление работников, обучающихся;

- оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 81 п. 2, ч. 2 ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами, в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, квалификацией и образованием.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

4.3.1. Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев, когда невозможно остановить учебный процесс, работу);

4.3.2. Вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6-ти месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

4.3.3. Проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

4.4. Работодатель ставит вопрос об освобождении от работы в случаях, изложенных в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. ст. 81 и 336):

4.4.1. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

4.4.2. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

в) совершение работником аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (явка на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, распитие спиртных напитков в рабочее время).

4.5. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечить каждому работнику гарантии его занятости (сохранение работы) при условии выполнения работниками возложенных на них обязательств, готовности повышать производительность и качество труда.

5. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 4).

Работодатель и первичная профсоюзная организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

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

5.1.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно.

5.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам устанавливается преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.7. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

5.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, состав-

ляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.2. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.3. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.4. Педагогические работники колледжа не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

Период длительного отпуска, когда за педагогом сохранялось место работы, следует включить в стаж, дающий ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Если педагогический работник захочет уволиться сразу по окончании длительного отпуска, то ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, в том числе за те дни ежегодного отпуска, которые накопились у него за время пребывания в длительном отпуске.

5.5. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.6. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специ-

альной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.8 . Работодатель обязан предоставлять работникам на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- отправка детей для прохождения действительной военной службы в Вооруженных Силах Российской Армии - до 3 календарных дней;
- регистрация брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (дети, братья, сестры, родители и т.д.) – до 5 календарных дней,
- при временной нетрудоспособности, без предъявления оправдательных документов - 3 календарных дня.

5.9. Устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время по письменному заявлению продолжительностью 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ)

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка –инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работодатель обязуется предоставлять гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери, перечисленные в статье 264 ТК РФ.

5.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Замена производится по письменному заявлению работника.

5.11. При увольнении работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему суммы, в том числе денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в день увольнения, т.е. в последний день работы. В случае нарушения работодателем сроков выплаты денежной компенсации за отпуск при увольнении работника, она должна быть выплачена с уплатой процентов (денежной компенсации) в размерах, предусмотренных ст. 236 ТК РФ.

6. Основные условия оплаты труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

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

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

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

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

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

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

мнения (согласования) профкома.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о порядке и условиях выплат, должно осуществляться с учетом мнения профкома (принцип прозрачности).

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из финансового обеспечения государственного задания и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

6.4. Стороны договорились, что система оплаты труда устанавливается Положением по оплате труда работников (приложение 5), Положением о порядке установления стимулирующих выплат (приложение 6) и Положением о премировании (приложение 7).

6.5. Система оплаты труда работников включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.6. Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

6.7. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель, при поступлении соответствующих средств из бюджета края, осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

6.8. Оплата труда работников не может быть ниже, чем установлено в Федеральном законе от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (с изменениями) «О минимальном размере оплаты труда».

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2-х раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику заработной платы, исходя из фактически отработанного времени.

6.10. Заработная плата перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке. Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работника.

6.11. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профкома (приложение № 8), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 142 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

6.15. Размеры выплат заработной платы работникам колледжа устанавливаются директором самостоятельно в соответствии с профессионально-квалификационной группой на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессио-

нальной деятельности. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, заработная плата может повышаться или понижаться.

6.16. Размеры окладов рабочих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.17. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

6.19. 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), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.20. Наполняемость групп, установленная Положением об оплате труда, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.21. Нагрузка более ставки (до 2-х ставок) поручается преподавателям, обеспечивающим высокое качество учебно-воспитательного процесса.

6.22. Оплата замещающим преподавателям осуществляется исходя из количества выданных им часов.

6.23. Работники, реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специ-

альности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый объем для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

6.24. При получении дополнительного профессионального образования (с отрывом от производства) за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.25. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.26. В колледже установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются работникам колледжа в процентах или в абсолютных размерах

6.26.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизированы в Положении по оплате труда работников и в Положении о порядке установления стимулирующих выплат, и отражаются в трудовых договорах работников.

6.26.2. Конкретные размеры выплат устанавливаются директором каждому работнику дифференцированно в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени постоянно или на определенный промежуток времени. Выплаты (такие как: расширение зоны обслуживания, увеличенный объем работы, совмещение профессий, должностей и т.д.) не выплачиваются дважды, а также ежемесячно, ежеквартально, если такова уже установлена и выплачивается постоянно.

6.26.3. Выплаты могут быть постоянными и на определенное время, которые могут быть уменьшены или отменены приказом директора в случаях нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнение своих функциональных должностных обязанностей. Работники, имеющие дисциплинарные наказания, лишаются доплат и надбавок полностью по усмотрению директора.

6.26.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.26.5. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы).

6.26.6. Размеры выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ устанавливаются руководителем по соглашению сторон и регулируются в пределах фонда заработной платы по вакантной должности, так же как и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

6.26.7. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.26.8. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличенного объема работ и другие могут уменьшаться или полностью отменены при ухудшении качества работ, нарушении трудовой дисциплины, неправомерном отсутствии на рабочем месте в течение установленного времени, правонарушениях, повлекших за собой наказания в виде приказа по колледжу, при уменьшении или прекращении финансирования учредителем, при пересмотре норм в установленном порядке. Доплаты увеличиваются при увеличении объемов работ.

6.27. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство) (ст.60¹ ТК РФ), при условии, что это не отразится на качестве работы по его основной должности и не будет нанесен ущерб учреждению.

6.28. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (ст.60¹ ТК РФ), для педагогических работников в свое основное время. Оплата труда внутренних совместителей производится за фактически выполненную работу, но не более 0,5 ставки оклада (доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты устанавливаются на общих основаниях).

6.29. Стимулирующие выплаты

6.29.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

6.29.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и гарантированно выплачиваются в течение квартала текущего года.

6.29.3. Размеры выплат в начале следующего полугодия текущего года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

6.29.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся:

- по представлению комиссии по установлению работникам колледжа размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- по представлению заместителей директора, руководителей подразделений и отделов колледжа.

Решение о выплате надбавок и премий заместителям директора, главному бухгалтеру, начальнику отдела кадрового и правового обеспечения и другим работникам, подчиненным директору непосредственно, производится по решению директора на основе оценки результатов работ.

6.30. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам колледжа в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ЛРМК.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

7.2. Ответственность за достоверность характеристик условий оплаты труда сотрудников, действующих опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах несет руководитель подразделения (отдела, отделения). Обо всех изменениях условий труда сотрудников руководитель подразделения (отдела, отделения) должен своевременно представлять дополнительные материалы руководителю.

Перечень выплат компенсационного характера конкретизирован в Положении об оплате труда работников.

7.3. Штатное расписание по всем видам деятельности колледжа включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждается директором.

Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

7.4. В штатном расписании предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

7.5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки, регулируемые Положением по оплате труда.

7.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа.

7.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.9. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

7.10. Работники, состоящие в штате образовательного учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством.

8. Критерии оценки труда

8.1. Каждый работник образовательного учреждения, независимо от занимаемой им должности, при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата

в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

8.2. При определении размера стимулирующих надбавок и доплат, премий работникам колледжа используются критерии оценки их труда.

Результаты работы и своевременность ее выполнения оцениваются по следующим критериям:

- квалификация, профессиональная пригодность и стаж работы по специальности; профессиональная компетентность, выразившаяся в лучшем качестве выполняемых работ;

- способность прогнозировать и планировать, организовывать, координировать и регулировать;

- способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;

- интенсивность труда (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы); умение работать с документами;

- производственная этика, стиль общения; способность к творчеству, способность к адекватной самооценке;

- проявление инициативы в работе, высокая культура труда;

- результаты, достигнутые работником при исполнении обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором; качество работы; своевременность выполнения должностных обязанностей; выполнение заданий; ответственное отношение к профессиональному долгу;

- соблюдение трудовой дисциплины, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;

- активное участие в общественной жизни колледжа, города, региона.

8.3. Оценка деловых качеств и результатов работы проводится на основе объективных показателей, мотивированного мнения непосредственного руководителя, основные составляющие:

профессиональная, информационная, коммуникативная и правовая компетентности;

- профессиональная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методической литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися;

- информационная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач, использование автоматизированных рабочих мест преподавателя в образовательном процессе; регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение документации на электронных носителях;

- коммуникативная компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком; установление контакта с обучающимися разного возраста, родителями (лицами, их замещающими), коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы;

- правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач.

8.4. При определении размера доплат также учитываются:

- улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий;

- обеспечение высокого уровня подготовки и проведения общеколледжных, городских и прочих мероприятий с работниками образования и студентами образовательных учреждений;

- обеспечение внедрения в педагогическую практику прогрессивных достижений в области образования;

- инициативное отношение к работе и повышение собственной квалификации, постоянное изучение инструктивных, нормативных документов и специальной литературы, касающейся выполняемой работы, а также деятельности колледжа;
- своевременное и качественное предоставление отчетов, информации и выполнение инструкций, приказов, заданий вышестоящих органов
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, замечаний контролирующих органов;
- отсутствие финансовых нарушений.

8.5. Порядок премирования работников:

Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий не может превышать установленного фонда премирования. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя.

Премия учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.

8.6. Критерии депремирования работников:

- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительным причинам, систематические опоздания, нарушения Устава ГБПОУ ЛРМК, отсутствие на рабочем месте более 4-х часов и т.д.);
- срыв по вине работника колледжных, городских и других мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных поручений, заданий;
- невыполнение в установленный срок заданий администрации колледжа.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

9.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

9.2. При наличии нераспределенной чистой прибыли от внебюджетной деятельности может производить выплату дополнительного выходного пособия в размере 5% от оклада работникам, получившим трудовое увечье в колледже, имеющим стаж работы в колледже свыше 15 лет.

9.3. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет) для приема пищи.

9.4. Оказывает материальную помощь работникам согласно Положению об оплате труда работников ГБПОУ ЛРМК. Материальная помощь выплачивается в особых случаях на основании письменного заявления работников. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае и зависит от наличия финансовых средств образовательного учреждения.

9.5. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профкома.

9.6. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета колледжа профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы с каждого члена профсоюзной организации.

9.7. Предоставляет оплачиваемые в установленном порядке, дополнительные учебные отпуска в связи с заочным обучением.

10. Условия и охрана труда и здоровья

10. 1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). (Приложение 17 «Положение о системе управления охраной труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Лермонтовский региональный многопрофильный колледж»).

10.1.2. Производить СОУТ во всех подразделениях, информировать работников о результатах и на основании СОУТ определять надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

10.1.3. Предусмотреть для мероприятий по охране труда определенные средства в зависимости от фонда оплаты труда.

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

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

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

10.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

10.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если таковые будут присутствовать.

10.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

10.1.14. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета.

10.1.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и флюорографии работников при наличии финансирования и денежных средств с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.1.18. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашениях об охране труда, являющимися приложениями к ним.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н, а также изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. N 300-ФЗ "О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

10.1.19. Обеспечивать численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. N 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

10.1.20. Ежегодно до 1 февраля информировать Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

10.1.21. Обеспечить защиту от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

10.1.22. Внедрять современные средства ТБ и создавать необходимые санитарно-гигиенические условия труда для предупреждения травматизма.

10.1.23. Проводить периодическое обучение безопасным приемам и методам труда, первичные и периодические инструктажи по охране труда за счет собственных средств.

10.1.24. Обеспечить текущий ремонт здания колледжа и учебных кабинетов, лабораторий, спортзалов.

10.1.25. Пополнить необходимыми медикаментами аптечки в кабинетах, лабораториях, спортзалах.

10.1.26. Обеспечить содержание рабочих мест в соответствии с нормами и правилами охраны труда. Осуществлять контроль соблюдения работниками правил по ТБ.

10.1.27. Осуществлять контрольные проверки охраны труда и ТБ в учебно-воспитательном процессе.

10.1.28. Решать вопрос о приобретении спецодежды для обслуживающего персонала.

10.1.29. Содействовать развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в колледже и проведению смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи в выполнении трудового законодательства по охране труда.

10.1.30. Организовывать оценку условий труда и обеспечивать контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

10.1.31. Предусматривать возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье, пострадавшей в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

10.1.32. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками колледжа. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической ин-

спекцией труда Профсоюза, организует обучение по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; ведет учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

10.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в колледже, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

10.2.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.2.5. Способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

10.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

10.2.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

10.3. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда городской организации Профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

11. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и союзом работодателей ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя», краевого и городского Отраслевых Соглашений, иных соглашений, Устава учреждения, Коллективного договора.

11.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

11.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", краевого и городского Отраслевых Соглашений.

11.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в колледже.

11.2.3. Включать работников - представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

11.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации на официальном сайте колледжа.

11.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, необходимые нормативные документы по другим социально-экономическим вопросам.

11.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном Коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

распределение учебной нагрузки;
 утверждение расписания занятий;
 установление системы оплаты труда;
 установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
 установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
 размеры повышения заработной платы в ночное время;
 утверждение должностных обязанностей работников;
 утверждение графиков отпусков;
 применение систем нормирования труда;
 принятие Положения о дополнительных отпусках;
 изменение условий труда.

11.2.10. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные Коллективным договором.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, а председатель, заместитель и члены профкома - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с дисциплинарным взысканием, а равно изменение обязательных условий трудового

договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профсоюзного комитета - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательного учреждения, являющихся членами краевого комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, городского соглашения - не менее 7 рабочих дней.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором, соглашением.

11.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещении должностей научно-педагогических работников.

11.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

11.6. Работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения), (п. 11.7. Отраслевого соглашения).

11.7. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о

присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.8. Руководитель:

- содействует деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников системы образования;
- своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения даёт мотивированный ответ;
- оказывает практическое и методическое содействие заключению коллективного договора.

11.9. Руководитель и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению вмешательства в работу, затрудняющее осуществление Профсоюзом своих уставных задач.

11.10. Работодатель предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

12. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

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

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.8. Участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации.

12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

12.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

12.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

12.13. 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 взносах работников.

12.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

13. Работа с молодёжью

13.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования Ставропольского края, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в колледже, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов, стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

13.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в колледж в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

13.3. В целях стимулирования педагогических работников в части сохранения или продления (на срок до трех лет) статус молодых специалистов закрепляется в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа.

13.4. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов стороны договорились:

- содействовать созданию в колледже совета молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзной организации и др.;

- привлекать представителей городского совета молодых педагогов к текущей работе в Управляющем (наблюдательном) совете и выборных органах городской организации Профсоюза образования;

- обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

13.5. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны приняли решение:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в колледже с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими преподавателями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

13.6. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в колледже стороны приняли решение:

предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

осуществлять разработку с участием совета молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей совета молодых педагогов в соответствующей комиссии).

13.7. В целях профессионального становления молодых педагогов стороны содействует в пределах своей компетенции:

организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата краевой организации Профсоюза образования, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

13.8. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководитель содействует организации методического сопровождения молодых педагогов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции)

подготовки молодого педагога к аттестации;

при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов городской и первичной профсоюзных организаций).

13.9. Стороны проводят работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в колледже, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им ежемесячной стимулирующей выплаты в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в течение первых трех лет работы в качестве молодого специалиста;

- предоставлению председателю совета молодых педагогов свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников при наличии средств;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

13.10. Профсоюз предоставляет списки студентов колледжа на стипендию краевой организации Профсоюза студентам очной формы обучения, имеющим отличную успеваемость и активно участвующим в деятельности профсоюзной организации.

14. Контроль за выполнением Соглашения

14.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора. При невыполнении договора заинтересованные

лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших договор. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

Текущий контроль за выполнением договора осуществляет комиссия в порядке, установленном сторонами.

14.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

14.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

14.4. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в УТСЗН администрации города Лермонтова.

14.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.