

От «РАБОТНИКОВ»
Председатель СТК
ГБОУ СПО «Кущёвский
медицинский колледж»



И.П.Руденко

«07» июля 2015 г.

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор ГБОУ СПО
«Кущёвский медицинский
колледж»



Н.В.Цапкина

«07» июля 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Кущёвский медицинский колледж»
министерства здравоохранения Краснодарского края

на период
с 08 июля 2015 г.
по 08 июля 2018 г.

в ГКУ КК «ЦЗН Кущёвского р-на»
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 07.07.2015 № 42-К

Е.Т. Космина
подпись, Ф.И.О.

Одобен на общем собрании работников
«10» июля 2015 г.
протокол № 13 от «10» июля 2015 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кущёвский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее – Колледж) на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве», иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя 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, иными нормативными правовыми актами.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Колледжа, являющиеся членами совета трудового коллектива (далее – СТК), в лице их представителя – председателя СТК Руденко Ирины Павловны;

- работники Колледжа, не являющиеся членами СТК, в лице их уполномоченного представителя – председателя СТК Руденко Ирины Павловны;

- работодатель в лице его представителя – директора Цапкиной Натальи Владимировны.

1.4. Работники, не являющиеся членами СТК, имеют право уполномочить председателя СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, либо путем тайного голосования избрать иного представителя (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации Колледжа 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.

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

1.15. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.16. Коллективный договор принят на **3 года и действует с 08 июля 2015 года по 08 июля 2018 года**. По истечении установленного срока коллективного договора стороны могут продлевать его действие на срок не более трех лет.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об охране труда;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками через СТК:

- согласование с СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. СТК не несёт материальной ответственности по настоящему договору.

1.20. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения

настоящего договора, а СТК обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа, локальными нормативными правовыми актами Колледжа и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда работника, надбавки и поощрительные выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже с учетом мнения СТК.

Верхний предел учебной нагрузки на учебный год может ограничиваться 1440 часами.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и нет возможности на этот объем найти преподавателя, администрация может установить учебную нагрузку и выше указанных норм, но не более одной ставки.

Объем учебной нагрузки педагогического работника обязательно оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен в случае снижения количества учащихся и часов по учебным планам и программам, либо сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа по согласованию с СТК. Эта работа завершается до окончания учебного семестра и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных 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 учебных групп.

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

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

2.10. 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.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. Изменение сторонами условий трудового договора, постоянное или временное изменение трудовой функции, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 72-73 ТК РФ).

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, 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 существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Колледже работу, соответствующую его квалификации.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в аккредитованных учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Колледжа, по направлению Колледжа или органов управления образованием, а также в других

случаях, финансирование может осуществляться при наличии средств за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения СТК (ст.82 ТК РФ).

Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения СТК в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в Колледже вакансии (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Колледжа инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели СТК;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7.2. 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.

4.7.3. 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 из Колледжа в связи с сокращением численности или штата.

4.8. При смене собственника имущества, реорганизации Колледжа трудовые отношения с согласия сторон продолжаются.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в сельской местности, – 36 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения

дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Накануне предпраздничных и выходных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час, исключая учебное время. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда, в данном случае, производится за фактически отработанное время.

5.5. Начало и окончание рабочего времени регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. В выходные и праздничные дни в Колледже может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работника, привлеченного к дежурству. К дежурству могут привлекаться только работники по списку, согласованному с СТК. Компенсация за дежурство производится в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Не допускается перерывов между занятиями; по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами III группы – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Колледжа к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом гарантий и ограничений инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.12. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

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

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

5.15. Всем работникам Колледжа предоставляется ежегодный основной трудовой оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.16. Работникам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 кл.) расписание занятий составляется со свободным днём в День знаний 1 сентября, воспитывающих школьников 9 и 11 классов — в День последнего звонка.

5.17. Отпуск женщинам по беременности и родам регулируется ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребёнком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребёнка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

5.18. Отпуск участникам войны, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС предоставляется в удобное для них время, но с учетом необходимости обеспечения нормального режима работы Колледжа.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Не позднее чем за две недели до начала отпуска работника работодатель издает приказ, который одновременно считается уведомлением о времени начала отпуска работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.21. Общим выходным днем в Колледже является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в ряды Вооружённых Сил РФ, регистрации брака детей работника – до 2 дней.

5.22.1. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления детей (ст.258 ТК РФ).

5.22.2. Предоставлять педагогическим работникам по письменному заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом Колледжа.

5.23. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания работников Колледжа устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.24. Дежурство работников (классных руководителей, администраторов) Колледжа должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы Колледжа (07.40) и продолжаться до прихода ночного сторожа (17.00).

5.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем которого определяется Положением о ненормированном рабочем дне и который не может быть менее трех календарных дней (ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени).

5.26. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, являющегося самостоятельным локальным актом ГБОУ СПО «Кущевский медицинский колледж» и составленного в соответствии с законодательством РФ и по согласованию с СТК.

6.2. Оплата труда работников Колледжа осуществляется по единым принципам отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Краснодарского края.

Размеры ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда работников.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается.

6.3. Оплата труда библиотечных работников Колледжа производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующих отраслей экономики.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 22 числа и за вторую 7 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия премирования работников Колледжа.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с законодательством РФ.

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

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 15.12.2014 г. № 1580 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 г. № 464», является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Штатное расписание Колледжа формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.9.1. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Колледжа.

6.9.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Колледжа.

6.9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере

оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет директор Колледжа.

VII. Гарантии и компенсации

7. Работодатель обязуется:

7.1. Ст. 165 — 188 Трудового кодекса РФ, помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), за счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (п.1.ст.30, Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»).

7.3. Кроме гарантий и компенсаций, предоставляемых работодателем по соглашению сторон, при заключении коллективного договора могут устанавливаться гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования. (ст.ст. 173,174,175 ТК РФ).

7.4. Обеспечивать возмещение вреда, причинённого работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при выполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 № 125-ФЗ.

7.5. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в соответствии с п.1 ст.108 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ» включается в оклады (должностные оклады) педагогических работников.

7.6. Предоставлять возможность работникам безвозмездно пользоваться библиотечным фондом Колледжа.

7.7. Выделять средства:

- на поздравление юбиляров (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);

- в связи с уходом на пенсию;

- в связи с праздничными днями и профессиональными праздниками: Международный женский день, День защитников Отечества, День медицинского работника, Новый год, День учителя.

7.8. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.9. Оказывать содействие в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.10. По мере необходимости выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.11. Оказывать из внебюджетных средств Колледжа материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим остро нуждающимся работникам с учетом мнения (по согласованию) СТК, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

7.12. Работодатель обязуется обеспечить выполнение действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования в следующих случаях:

- постановки на учет в ранние сроки беременности;

- отпуска по беременности и родам;

- на рождение ребенка;

- по временной нетрудоспособности;

- на погребение;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет;

- предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет с оплатой в размере среднего дневного заработка. При установлении работнику суммированного учета рабочего времени средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного

законодательством для данного работника.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня могут предоставляться одному из работающих родителей или могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,7% затрат на производство услуг.

8.1.3. По результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СТК.

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

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

8.1.5. Обеспечивать нормативной и справочной литературой по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

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

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

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

8.1.11. 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.

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

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

8.1.14. Создать в Колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

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

8.1.16. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Ежегодно обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.1.18. Выделять необходимые средства для оздоровительной работы среди работников и их детей (при наличии денежных средств).

8.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых (при наличии денежных средств).

8.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

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

8.2. СТК обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов СТК и других работников Колледжа; проводить работу по оздоровлению детей работников Колледжа.

8.2.2. С привлечением уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и проф. заболеваний и др.)

8.2.3. Организовывать работу уполномоченных СТК по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

8.2.4. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Колледжа по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по

трудовым спорам (КТС) на заседаниях СТК, в суде.

8.2.6. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий без участия уполномоченных СТК по охране труда

8.2.7. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающее природной среды.

8.2.8. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.9. Контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда.

8.2.10. Осуществлять контроль за выполнением Плана мероприятий по созданию в Колледже безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

IX. Компенсация вреда, причинённого здоровью работника

9.1. Работодатель и СТК исходят из того, что Колледж несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2. Работодатель с согласия потерпевшего берёт на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья, наступившего по вине работодателя, не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе не зависимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

X. Гарантии в области занятости

10.1. Работодатель и СТК обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

10.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, его реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются Учредителем.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.3.2. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия СТК (ст. 82 ТК РФ).

10.3.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Колледже в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях внешнего совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

10.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в 180 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет,
- матери, отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери и детей, обучающихся в учебном заведении;
- сокращение штатов проводить в первую очередь по вакантным должностям.

10.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством.

XI. Социальные гарантии и льготы

11.1. Работодатель, при наличии соответствующих средств, вправе устанавливать за счёт средств Колледжа дополнительные по сравнению с законодательством социально-бытовые льготы и компенсации для работников Колледжа.

11.2. Работодатель в соответствии с принятым коллективным договором обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование;
- участвовать вместе с СТК в решении вопросов о своевременном улучшении жилищных условий, о выделении земли под дачные участки и индивидуальное строительство нуждающимся членам СТК.

XII. Гарантии деятельности СТК

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК или связанной с СТК деятельностью.

9.2. СТК осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения СТК.

9.5. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.7. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

ХIII. Обязательства СТК

10. СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае, если они уполномочили СТК представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Колледжа.

10.4. 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.

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

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работником пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий Колледжа по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

10.15. СТК обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную общественную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий.

10.16. СТК совместно с работодателем обязуется ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства.

XIV. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему в течение срока действия коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим разделом коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему производятся только по взаимному согласию сторон.

Коллективный договор утверждается на собрании трудового коллектива.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений коллективного договора и приложений к нему может выступить любая из сторон, уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

11.4. Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему проводит совместная комиссия, создаваемая из равного числа представителей от работодателя и работников, уполномоченных представлять интересы сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.ст.29-33 ТК РФ).

11.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. ст. 5.28 – 5.31 Кодекса об административных правонарушениях.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему утверждаются на общем собрании работников.

11.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11.8. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут пролонгировать коллективный договор не более трех лет.

XV. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Итоги выполнения условий коллективного договора подводятся на общем собрании работников не реже двух раз в год (по полугодиям). Информация о выполнении коллективного договора в письменной форме также предоставляется в орган по труду, проводивший уведомительную регистрацию коллективного договора (до 1 июля и до 15 января).

12.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров

или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Юрисконсульт



С.В.Талызин