Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мишкина Л. В.
Должность: директор
Дата подписания: 22.12.2023 15:50:58
Уникальный программный ключ:
8816ed4d7bbb2e4cb9b58045a91cd7fed713c59

От работодателя: Директор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»

Л.В. Мишкина

_____

20. 11 2023 г

От работников: председатель профсоюзной организации, избранный работниками

И.О. Борзых

_____

20. 11 2023 г

Протокол общего собрания
трудового коллектива № 2 от 20.11.2023

Коллективный договор государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» на 2023-2025 г

Управление экономического развития
администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 1078
Дата "12" декабря 2023
Лукашина Н.В.

Тула, 2023

Раздел. 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» (далее - Колледж) Мишкиной Л.В. и представителем работников Колледжа в лице председателя профсоюзной организации Борзых И.О.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ 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», Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Колледжа.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Колледжа, защищающая их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию Колледжа в лице председателя профсоюза ведущего переговоры от имени работников.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения Колледжа устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства, (ст. 36, 37, 38, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.)

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9.Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие

выполнению коллективного договора.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

Форма трудового договора утверждается директором Колледжа. (приложение № 1).

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

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором и иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выполнять условия заключённого трудового договора;

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Колледжа, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

■ семейные при наличии двух и более иждивенцев;

■ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

■ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

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

▪работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

▪родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-

ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со ст.ст. 373 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Колледжа следующие категории работников: работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации); во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации); женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, одинокую мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п 1, 5 - 8, 10 или 11 ч 1 ст 81 или п 2 ст. 336 ТК РФ).

2.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

2.5. Директор колледжа при разработке штатного расписания приводит наименования должностей работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Директор колледжа учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а для педагогических работников в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и др.

Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

После заключения трудового договора работник подписывает соглашение о неразглашении сведений, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей и согласие на обработку персональных данных.

Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором

(дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций 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.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
- сокращения количества групп.

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

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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 и состоянию здоровья.

При отсутствии у работодателя другой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.10. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный, дополнительный отпуск, командировка…), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и сходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

2.11. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и тп), не производится.

2.12. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных п. 2.12 коллективного договора.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется

место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, засчитывается в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1.Режим рабочего времени и времени отдыха работников Колледжа устанавливаются

правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты труда стороны договорились оплачивать труд работников в соответствии с положением об оплате труда в Колледже.

Работодатель обязан выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами или какими - либо другими формами оплаты.

Работодатель принимает меры по обеспечению первоочередности расчетов с работниками по заработной плате.

Если дни выплаты зарплаты совпадают с выходными или праздничными днями, зарплата выплачивается накануне.

При наличии задолженности по выплате заработной платы и другим выплатам, полагающимся работникам Колледжа, работодатель совместно с профсоюзной организацией принимает меры по погашению этой задолженности.

4.2. Стороны признают:

1) Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
-возобновления педагогической работы после ее прекращения при наличии ведомственной награды;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

2)Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, 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 конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог,

	педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации

4.3. Стороны договорились:

Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том

числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной форме.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца должна определяться с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной работы).

При определении размера заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать:

- оклад работника за отработанное время;

- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

При окончательном расчете заработной платы за месяц учитываются:

-оклад работника за отработанное время;

- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Колледжа.

Работодатель гарантирует сохранение заработной платы в полном размере:

- за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения коллективного договора, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату),

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- педагогическим работникам в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

- на время приостановления деятельности Колледжа вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

4.5. В целях обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Колледж осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Колледж производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан:

Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной

платы.

Обеспечить за счет средств Колледжа обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.2. Стороны в соответствии с требованием законодательства:

- Обеспечивают участие представителей профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Колледже и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.3.Профсоюзная организация обязана:

- Оказывать практическую помощь членам профсоюзной организации в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

СТОРОНЫ пришли к соглашению о том, что:

6.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

6.2 Работодатель с учётом мнения Совета колледжа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития колледжа.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности);

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

6.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. 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);

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в

рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения;

6.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком организации и проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к ПКГ со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

7.2. Уведомление должно содержать: должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

7.3. 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.

7.4. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, из числа лиц, ранее уволенных из Колледжа.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель признает социальные гарантии и льготы, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Тульской области.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Положение о порядке и размерах возмещения расходов работников Колледжа, связанных со служебными командировками, регламентируется приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.

8.3. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной сети страховщика в форме электронного документа, подписанного усиленными квалифицированными электронными подписями медицинского работника и медицинской организации.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1 ст. 11 и ст. 14ФЗ о профсоюзах).

9.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

-соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не препятствовать представителям профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

- безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей в Колледже, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

- распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии (ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации);

- расследовать и учитывать в Колледже все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

9.4. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора Колледжа осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников Колледжа.
- обеспечить, чтобы постояннодействующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно.
- представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3.Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

11.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором Колледжа, реорганизации в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения.

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

При смене формы собственности Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров

стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в управление экономического развития администрации г. Тулы для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Колледжа знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Трудовой договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о порядке и размерах возмещения расходов работников учреждения, связанных со служебными командировками.
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» длительного отпуска сроком до I года.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников.