

Общее собрание работников и
представителей обучающихся
ГАПОУ СО «НТГМК»
Протокол от 29.03.2022г. № 2

Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«НТГМК»

Представитель Галия Замараева Г.В.

Директор _____

29 марта 2022г.

29 марта 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Нижегородский горно-металлургический
колледж имени Е.А. и М.Е. Черепановых» (ГАПОУ СО «НТГМК»)

на 2022 – 2025 годы

Принят на общем собрании работников
и представителей обучающихся ГАПОУ СО «НТГМК»
(протокол № 2 от 29 марта 2022г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
ГКУ «Нижегородский ЦЗ»	
« 12 »	04 20 22 г.
Запись за №	14-к

г. Нижний Тагил
2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Нижнетагильский горно-металлургический колледж имени Е.А. и М.Е. Черепановых» (далее – Колледж) и Работниками Колледжа и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Колледже.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы с целью 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работники Колледжа в лице их представителей, и Работодатель в лице директора Колледжа.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, являются обязательными для Работодателя и Работников.

1.5. Стороны договорились, что Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, статуса Колледжа, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.7. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Колледжа.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в процессе переговоров.

1.14. Работники Колледжа, в лице их представителей реализуют своё право на участие в управлении образовательным учреждением через органы государственно-общественного управления, определенные уставом Колледжа и соответствующими локальными актами.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор с Работником Колледжа заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке:

- вводный инструктаж по охране труда;
- первичный инструктаж на рабочем месте;
- инструктаж о мерах пожарной безопасности в помещениях Колледжа;
- инструктаж по оказанию первой помощи, пострадавшим при несчастных случаях.

2.6. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытательном сроке с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Должностные инструкции педагогических работников, включенных в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022г. № 225, а также должностные инструкции водителя, специалиста по охране труда разрабатываются с учетом утвержденных профессиональных стандартов.

2.8. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.9. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.10. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.12. Срок, в течение которого Работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем по соглашению сторон.

2.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.14. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа, на основании решения тарификационной комиссии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуска в срок не позднее 20 июня текущего года.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических Работников в срок до 30 июня текущего года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.15. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совмещению или внутреннему либо внешнему совместительству помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений 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.

2.17. 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.

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

2.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя 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 без согласия Работника в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– 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, карантином и в других случаях);

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

– возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.20. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного 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 и состоянию здоровья, при её наличии.

2.21. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

3. Права и обязанности работников Колледжа

3.1. Работники имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией (квалификационной категорией), должностным окладом, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.4. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда и коллективным договором;

3.1.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами Колледжа;

3.1.7. Льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и коллективным договором;

3.1.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами, включая разрешение разногласий и трудовых споров;

3.1.9. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.1.10. Установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;

3.1.11. Отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ;

3.1.12. Пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде.

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с трудовым договором и обязательствами, установленными коллективным договором, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками;

3.2.2. Повышать свой профессиональный уровень и производительность труда;

3.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа и трудовую дисциплину;

3.2.4. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и охраны окружающей среды;

3.2.6. Бережно относиться к имуществу Колледжа и других Работников;

3.2.7. Проходить периодический медосмотр (обследование);

3.2.8. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны договора пришли к соглашению о следующем:

4.1. Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, трудовым договором, предоставлено право определять необходимость дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) Работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем самостоятельно.

4.2. Направление Работника на обучение (как в Свердловской области, так и за ее пределами), осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджета Свердловской области, а также полученные от приносящей доход деятельности.

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

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

4.4.2. Организовывать повышение квалификации педагогических и других Работников Колледжа;

4.4.3. В случае направления Работника Работодателем для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднемесячную заработную плату по основному месту работы, 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);

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ;

4.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю или направлению деятельности Колледжа, по направлению Колледжа, а также в других случаях). Финансирование осуществляется за счет внебюджетных средств, других источников финансирования Колледжа;

4.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

4.5. Проводить работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Колледжа может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления представителей работников, службы занятости, где указываются причины, число и категории Работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

5.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация Колледжа, его филиала – независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата Работников в размере пяти и более процентов от количества Работников в течение трех календарных месяцев.

5.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в Колледже трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

5.4. Стороны договора договорились о том, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Колледже свыше 3 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- Работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, соответствующих уровню квалификации и образования высвобожденного Работника.

5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Работников письменно не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического получения Работником уведомления об увольнении.

По соглашению сторон Работодатель имеет право расторгнуть с Работником, подлежащему сокращению, трудовой договор с одновременной выплатой компенсации в размере среднего месячного заработка Работника при условии, что данное соглашение будет заключено не позднее, чем за месяц до даты сокращения.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Колледжа либо сокращением численности или штата увольняемому Работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Колледжа и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

5.7. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации Колледжа.

5.8. Одновременно с уведомлением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, а также в течение всего срока действия уведомления Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в Колледже, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Колледже при наличии вакантных рабочих мест.

Увольнение в связи с несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, при отсутствии в Колледже вакантных рабочих мест, соответствующих имеющемуся уровню квалификации Работника и отказом Работника от предложенного Работодателем (по его усмотрению) прохождения соответствующей переподготовки.

5.9. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с Работником, являющимся членом Организации Профсоюза (при наличии), Работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Организация Профсоюза в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое согласие (несогласие) в письменной форме. Согласование, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган Организации Профсоюза выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Организацию Профсоюза проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствии с законодательством.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия (несогласия) выборного органа Организации Профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия Работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, планами, графиками, расписанием Колледжа, утвержденными в установленном трудовым законодательством порядке, трудовым договором должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Колледжа, регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических Работников и иных Работников Колледжа устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными на Общем собрании работников и представителей обучающихся (Протокол от 16.02.2022г. № 1) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим Работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным Работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками и иными Работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается федеральным, областным законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором и графиком работы.

6.5. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Колледжа устанавливается Работодателем и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

6.6. Нормируемая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

6.7. Часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического Работника, и включает:

а) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе коллегиальных органов управления, объединений, советов, групп, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающимся;

в) время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) периодические кратковременные дежурства в Колледже в период образовательного процесса;

д) выполнение дополнительно возложенных на педагогических Работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

6.8. Продолжительность рабочего времени штатных преподавателей определяется ежегодно устанавливаемой им педагогической нагрузкой (тарификацией). 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 Колледжа.

6.9. Нормальная продолжительность рабочего времени (не свыше 40 часов в неделю) устанавливается для Работников, указанных в правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не свыше 36 часов в неделю за ставку заработной платы), устанавливается в соответствии с ТК РФ для Работников, указанных в правилах внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Колледжа и не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем.

6.12. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

6.13. Режим рабочего времени педагогических Работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

6.14. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им режима рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.15. При составлении расписаний занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени Работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

6.16. В дни недели, свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в Колледже иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в Колледже не требуется.

6.17. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей

(опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или другими подтверждающими документами.

Для преподавателей, относящихся к категориям Работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, по письменному заявлению устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями по соглашению сторон.

При максимальной годовой учебной нагрузке преподавателя менее 1200 часов, Работник имеет право работать в условиях неполного рабочего времени, которое устанавливается ему по соглашению сторон на основании письменного заявления Работника в соответствии с ТК РФ.

6.18. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с трудовым законодательством. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.22. Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной

работой и не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.23. Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего Работника оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего Работника. Оплата замещения отсутствующего Работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.24. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, Работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.25. Работодатель должен предоставлять Работникам, ведущим преподавательскую работу, один день, свободный от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в Колледже иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных обязанностей:

- один раз в неделю – при годовой учебной нагрузке до 1000 часов,
- один раз в две недели – при годовой учебной нагрузке до 1200 часов.

6.26. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Организацией Профсоюза (при наличии) не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При разделении отпуска одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.27. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.28. В связи с производственной необходимостью и при наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.29. При предоставлении педагогическим Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска.

6.30. Работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень должностей, отнесенных к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия предоставления отпуска, а также его продолжительность, устанавливаются ТК РФ, законодательством РФ, локальными нормативными актами Колледжа.

6.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по заявлению Работника в случае получения им путевки на санаторно-курортное лечение, не совпадающей по срокам с отпуском, утвержденным графиком отпусков, при предъявлении подтверждающих документов.

6.32. Каждый педагогический Работник имеет право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.33. Работодатель, обязуется предоставлять Работнику освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 Трудового кодекса РФ.

6.34. Работодатель обеспечивает преподавателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других Работников устанавливается продолжительностью 30 минут.

6.35. Дежурство педагогических Работников по Колледжу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания при наличии в день дежурства учебных занятий.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны договора исходят из того, что:

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с федеральным и областным законодательством, на основе Положения об оплате труда Работников Колледжа, утвержденного на Общем собрании работников и представителей обучающихся (Протокол от 16.02.2022г. № 1) и иных локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

7.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме путем перечисления денежных средств на личную карточку Работника. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число текущего месяца. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

- должностной оклад, установленный Положением об оплате труда Работников;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей Работника;
- компенсационные, стимулирующие и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда Работников.

7.4. Право на изменение размера заработной платы у Работника возникает:

- при изменении общего трудового стажа – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа (для педагогических Работников);
- при присвоении квалификационной категории Работника – со дня вынесения решения соответствующей комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня его присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Возместить Работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

7.5.2. 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.

7.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, в том числе при временном закрытии Колледжа по инициативе органов управления образования.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет директор Колледжа.

7.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.10. Работодатель сохраняет за Работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

7.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие изменения норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Об изменении системы оплаты труда, а также иных существенных условий труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7.12. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились о том, что Работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно возможность Работникам пользоваться библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. При наличии денежных средств, предусматривать в плане финансово – хозяйственной деятельности Колледжа средства для организации культурно – массовой, оздоровительной работы для Работников на основании предложений представительного органа работников, которые предоставляются для обсуждения Работодателю не позднее 1 октября текущего года.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель:

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

9.1.2. Обеспечивает создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, и Положением о СУОТ, утвержденным на Общем собрании работников и представителей обучающихся (Протокол от 29.03.2022г. № 1), осуществляет управление охраны труда в Колледже.

9.1.3. Организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.1.4. Создает комиссию по охране труда.

9.1.5. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Организует ведение необходимой документации на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.1.6. Обеспечивает за счет средств Колледжа обязательные медицинские осмотры (обследования) Работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку, а также обязательную медицинскую вакцинацию Работников за счет средств Работодателя.

9.1.7. Обеспечивает Работников за счет средств Колледжа сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивает Работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.1.8. Не допускает Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение Работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.11. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.1.12. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного и профсоюзного контроля для

проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Предоставляет органам общественного и профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации Работников ответственных за охрану труда в установленные сроки.

9.1.16. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного и профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.17. Обеспечивает обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.18. Предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором Колледжа.

9.1.19. Сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности Колледжа, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника.

9.1.20. Ежегодно в ноябре разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в колледже и согласовывает его с представительным органов работников (при наличии).

9.1.21. Возмещает 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.

9.2. Представители работников:

9.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Направляют Работодателю кандидатуры для включения в состав комиссии по охране труда.

9.2.3. Участвуют в разработке локального акта по охране труда в Колледже.

9.2.4. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

9.2.6. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание представительного органа работников Колледжа (при наличии) для оценки степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.3. Стороны соглашения обязуются:

9.3.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий Работников.

9.3.2. Организовывать и проводить комплексные целевые проверки по охране труда.

10. Гарантии деятельности Представителей работников

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Безвозмездно предоставить представителям работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения их деятельности в Колледже.

10.1.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке представителям работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

10.1.3. Предоставлять представителям работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

10.2. Представители работников обязуются:

10.2.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права.

10.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Контроль за выполнением условий коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за соблюдением положений настоящего коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

11.3. При получении одной из сторон информации о нарушении положений настоящего коллективного договора в течение семи рабочих дней с даты

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2022 года и действует до 31 марта 2025 года включительно.

12.2. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 января 2025 года.

12.3. В случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств Коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.