

Раздел. 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» (далее - Колледж) Мишкиной Л.В. и работниками Колледжа в лице председателя профсоюзной организации Ширяевой Г.Е.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции Российской Федерации принятой всенародным голосованием 12.12. 1993 г., Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Закона Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 № 3226-1, Закона Тульской области «Об образовании» от 09.02.2004 № 433-ЗТО, регионального отраслевого соглашения заключенного между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы (далее - отраслевое соглашение), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тульской области, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Колледжа, структурных подразделений, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзной организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Колледжа, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (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 данного 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).

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.

1.10. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзная организация работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Колледжа, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. 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, отраслевого соглашения, 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.

2.2. Трудовой договор с работниками Колледжа заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с уставом Колледжа, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в

Колледже и относящимися к трудовой функции

работника.

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

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

После заключения трудового договора работник подписывает соглашение о неразглашении сведений.

2.5. 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

2.6. Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Колледжа возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью или для размещения временно отсутствующего работника
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Колледже на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска

2.7. 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.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением 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), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также, отраслевым соглашением, коллективным договором Колледжа.

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

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 между работником и работодателем, 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 существенных 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 профсоюзным комитетом (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.

- 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 (профкома) в соответствии со ст.ст. 373 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82, последняя часть);

- 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 детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации) за искл. увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8,10 или ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Колледже и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени преподавателей, педагогов дополнительного образования состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), настоящим договором и иными федеральными законами.

Норма часов преподавательской работы за должностной оклад, являющееся нормируемой частью их педагогической работы составляет 720 часов в год (36 академических часов в неделю).

У не педагогических работников нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Колледжа с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.2. Привлечение отдельных работников Колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного

года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха работников.

К педагогическим работникам имеющим право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск относятся: директор, его заместители, старшие мастера преподаватели, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор, методист.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и беременных.

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

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

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

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

4.5. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Колледжа.

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

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

Не педагогическим работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Колледжу, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дежурство педагогических работников по Колледжу должно начинаться не позднее, чем за 45 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней; проводов сына в армию - 1 день; матерям, имеющим детей школьников 1-3 классов, - 1 сентября.

Педагогические работники Колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются уставом Колледжа и положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Колледжа длительного отпуска сроком до I года (приложение № 5).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. В области оплаты труда стороны договорились оплачивать труд работников в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Тульской области от 11 июня 2008 г № 334 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области, региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области от 08.02.2012, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда в Колледже утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзной организацией (приложение № 3).

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.

5.2. Размер заработной платы не может быть менее размера установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Работодатель производит индексацию заработной платы в связи с изменением МРОТ, ростом потребительских цен на товары и услуги.

Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда,

указанного в части первой ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше минимального размера оплаты труда.

5.3. 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 Колледжа или уходом на пенсию;
- 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 Колледже;
- по должности педагогического работника 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:

1) Преподаватель - воспитатель (в общежитии); социальный педагог, педагог- организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ);

2) Старший воспитатель - воспитатель;

3) Старший методист - методист;

4) Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки - преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания);

5) Руководитель физвоспитания - преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ;

6) Мастер производственного обучения - преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю);

7) Учитель трудового обучения - мастер производственного обучения; инструктор по труду;

8) Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель – преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре;

9) Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального

образования - учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении;
10) Учитель общеобразовательного учреждения - преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.

5.4. 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.

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

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан:

Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, 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.

6.2. Стороны в соответствии с требованием законодательства:

- Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных

случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

- 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.

6.3. Профсоюз обязан:

- Оказывать практическую помощь членам профсоюза 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 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Педагогическим работникам образовательного Колледжа в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация выплачивается педагогическим работникам Колледжа, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем, а также работающим по совместительству при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Размер ежемесячной денежной компенсации ежегодно индексируется в пределах средств, предусматриваемых законом области о бюджете области на очередной финансовый год.

7.2. Работники библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа - 10 рабочих дней.

Работникам библиотек, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней, независимо от стажа работы.

7.3. Педагогические работники имеют право на:

- 1) ежегодное бесплатное медицинское обследование и приобретение медицинских книжек за счет средств учредителя;
- 2) бесплатное повышение квалификации не реже одного раза в пять лет;
- 3) получение безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и региональным законодательством;
- 4) пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада, должностного оклада (ставки) по основной занимаемой должности за счет средств бюджета области ежегодно выплачивается лицам, работающим по совместительству, пособие на санаторно-курортное лечение выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют право на его получение.

Условия и порядок выплаты пособия на санаторно-курортное лечение устанавливаются губернатором области.

7.4. Педагогические работники Колледжа имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу (ставке) из средств бюджета области за:

почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» - в размере не менее 20 процентов к должностному окладу (ставке);

почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере не менее 15 процентов к должностному окладу (ставке);

отраслевые нагрудные знаки «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального) образования», «Отличник народного просвещения» – в размере не менее 10 процентов к должностному окладу (ставке).

7.5. Медицинским работникам, работающим в Колледже, за счет средств бюджета

области устанавливаются надбавки к должностному окладу (ставке) за продолжительность непрерывной работы в размерах, установленных для работников учреждений здравоохранения.

7.6. 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.

Раздел 8. Защита трудовых прав работников.

8.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Колледжа в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профкома организации в управлении Колледжа предусмотрены в ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель сообщает профсоюзной организации о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

8.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в администрации Колледжа, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника администрацией Колледжа или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 Трудового кодекса Российской Федерации, глава 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда

(включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 409-418).

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 РФ, 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 профсоюза 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ 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 и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных 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. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной

техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

- 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 профсоюзному комитету 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 организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников Колледжа.

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно.

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации Колледжа информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации Колледжа проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации Колледжа о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. 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 действия 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 руководителем Колледжа.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 недостижении 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 довести его текст в Администрацию Центрального района г. Тулы в отдел координации промышленности и поддержки предпринимательства

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 об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Тульской области «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий»
4. Положение о порядке и размерах возмещения расходов работников учреждения связанных со служебными командировками
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГОУ СПО ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий» длительного отпуска сроком до I года.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников

Представитель Работодателя:
Директор Л.В. Мишкина

Представитель Работников
Председатель профкома
