


Представитель работодателя:

Директор государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области "Донской
политехнический колледж"


_____/Т.А.Советова
« 12 » 01 2023г.

Представитель работников:

Председатель первично профсоюзной
организации государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области "Донской
политехнический колледж"


_____/Р.А.Скоглякова
« 12 » 01 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области "Донской политехнический колледж"
на 2023 - 2025 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива ГПОУ ТО "ДПК"
12 января 2023г.
Протокол № 1

Настоящий коллективный договор заключен в связи с реорганизацией государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Донской политехнический колледж" в форме присоединения к нему государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Донской колледж информационных технологий" (ст. 43 Трудового кодекса РФ), а также в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса РФ), обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ГПОУ ТО "ДПК". Направлен на:

- обеспечение стабильности и эффективности работы ГПОУ ТО "ДПК" ;
- повышения взаимной ответственности сторон;
- повышение социальной защищенности работников;
- выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Донской политехнический колледж» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора, являются:

- государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области "Донской политехнический колледж" в лице директора Советовой Татьяны Алексеевны, именуемого далее «Работодатель»;

- работники колледжа в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ГПОУ ТО «ДПК» Скогляковой Раисы Александровны, именуемого далее «Представитель» (статья 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушения (статья 24 Трудового кодекса РФ).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья, оздоровления работников и другое (статья 41 Трудового кодекса РФ).

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Соглашением между Министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и соглашениями.

Работодатель обязуется не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, либо принятые без соблюдения предусмотренного законодательством учета мнения коллектива колледжа (ст. 8 ТК РФ).

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.7. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы колледжа, стороны принимают следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, должностными обязанностями (инструкциями);
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд; выплачивать работникам своевременно и в полном размере заработную плату;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности колледжа для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности колледжа. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем, в том числе:
 - обеспечивать учет мнения коллектива в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
 - предоставлять представителям работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом коллектива;
 - рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.7.2. Представитель работников ГПОУ ТО «ДПК» обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности колледжа, поддержанию социального мира в коллективе;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- осуществлять защиту трудовых и социальных прав и интересов работников;
- контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и Тульской области и иных нормативных правовых актов, в том числе

локальных, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.7.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, повышению качества образования;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважительно относиться к сотрудникам колледжа (ст. 21 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с действующим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, режимом работы и другими локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников колледжа, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (статьи 53, 68 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

На основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ о приеме работника на работу, надлежаще заверенную копию которого, по требованию работника, работодатель обязан выдать ему на руки (ст. 68 ТК РФ).

2.2. В заключаемом с работником трудовом договоре обязательно должны быть отражены следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием колледжа, конкретная трудовая функция;
- права и должностные обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда на рабочем месте, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных, неблагоприятных условиях;
- режим труда и отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, установленных в колледже);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, но только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при условии продолжения работником работы без изменения его трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

В случае, заключения срочного трудового договора, в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ).

Срочный трудовой договор не может заключаться в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности колледжа (реконструкция, монтажные работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства;
- с лицами, принимаемыми для выполнения (завершение) заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение не может быть определено конкретной датой;
- с мастерами производственного обучения на срок обучения по определенной профессии;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами Российской Федерации (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса утверждается приказом директора колледжа с учетом мнения коллектива.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие неснятую и непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (ст. 331 ТК РФ).

К трудовой деятельности в колледже не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Тульской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.7. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором (ст. 8, 57 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, а также обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

2.8. При изменении подведомственности (подчиненности) колледжа, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

Смена собственника имущества колледжа не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками колледжа, за исключением руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера (ст. 75 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям при наличии средств.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения коллектива.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и (или) штатов работников, рассматриваются с предварительным уведомлением представителя коллектива.

3.3. Работодатель и представитель коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации колледжа, сокращения приема учащихся, ухудшения финансово-экономического положения колледжа.

3.4. Ликвидация колледжа, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое высвобождение работников или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления представителя работников и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

3.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников колледжа предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- работникам пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 – летнего возраста лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- другим лицам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в колледже;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

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

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией колледжа, сокращением численности и (или) штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Высвобождаемому работнику работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в колледже, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации колледжа.

Беременные женщины при истечении в период беременности срока заключенного с ними срочного трудового договора имеют право на продолжение срока срочного трудового договора до наступления права на отпуск по беременности и родам.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие

указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения в случаях:

- ликвидации колледжа (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- нарушений трудовой дисциплины, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

3.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации колледжа), помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия Государственной инспекции труда по Тульской области и городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

3.10. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется сначала использовать внутрипроизводственные резервы для сохранения рабочих мест.

- сокращение продолжительности рабочего дня (недели);
- прекращение приема новых работников до тех пор, пока все высвобождаемые работники с их согласия не будут трудоустроены внутри колледжа;
- предоставлять желающим отпуска без сохранения заработной платы (по личному заявлению);
- внутрипроизводственные переводы работников с их согласия и перемещения;
- отказ от применения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

3.11. При неизбежности сокращения численности или штата работодатель:

- организует опережающее обучение высвобождаемых работников до наступления срока расторжения с ними трудовых договоров;
- обращается в органы службы занятости за компенсацией затрат на опережающее обучение.

3.12. Работники пред пенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно, могут быть переведены по их согласию на другую работу.

В случае, появления возможности принять новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники колледжа.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников. Режим рабочего времени в колледже определяется правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы, утвержденными работодателем (ст. 100, 103, 190 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

В колледже применяется сокращенное рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю для следующих педагогических работников (ст. 333 ТК РФ):

- мастер производственного обучения;
- старший мастер;
- педагог-психолог;

- педагог-организатор;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- руководитель физического воспитания;
- методист;
- воспитатель;
- социальный педагог.

В колледже применяется сокращенное рабочее время продолжительностью 18 часов в неделю для следующих работников:

- преподаватель;
- педагог дополнительного образования.

Оплата труда перечисленных категорий работников производится без учета сокращенной продолжительности работы на уровне оплаты труда соответствующей категорий работников при нормальной продолжительности ежедневной работы.

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

4.4. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным ближайшим днем.

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы, утвержденным директором колледжа (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва не может быть менее 30 минут.

4.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам (директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам) в соответствии со ст. 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

Время зимних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ:

- поварам – 7 календарных дней;
- иным работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3 класс: подклассы 3.2.-3.4.) и (или) опасным условиям труда (4 класс) продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором и приказом директора колледжа на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ, перечень должностей и работ которых устанавливается согласно Положению о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в ГПОУ ТО "ДПК".

- библиотекарям, заведующему библиотекой в соответствии с Законом Тульской области от 20.12.1995 № 21-ЗТО «О библиотечном деле».

4.9. При финансовой возможности предоставляется дополнительный оплачиваемый, а при ее отсутствии, без сохранения заработной платы, отпуск в случаях:

- бракосочетания – продолжительностью 2 дня;
- похорон близких родных – 3 дня.

4.10. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, проживающим в зоне с льготным социально-экономическим статусом (последствия аварии на ЧАЭС) – 7 календарных дней, прибавляя его к основному отпуску или в удобное для работника время.

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателем.

Графики отпусков утверждаются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. После утверждения графики отпусков становятся обязательными как для работодателя, так и для работников (ст. 123 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.13. В соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644) и п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на

основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4.14. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Положением о нормировании и соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в ГПОУ ТО "ДПК" с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Расписание учебных занятий должно составляться таким образом, чтобы преподаватели, имеющие педагогическую нагрузку не более 720 часов, по возможности имели не менее одного свободного дня в неделю для методической работы (кроме выходного дня).

Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.15. По желанию работника, ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению педагогического работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то этот отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок (ст. 124, 136 ТК РФ).

4.19. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ. Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного или иного характера продолжительностью до 5 календарных дней, а также в следующих случаях:

- рождения ребенка (мужчинам в день выписки жены из роддома);
- призыва сына в Армию – 1 день;
- матерям или одиноким отцам, воспитывающим ребенка:
 - имеющим детей – школьников 1-4 классов – День знаний (1 сентября);
 - имеющим детей - выпускников школы (9 класс, 11 класс) – выпускной.

4.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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 с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации колледжа.

4.22. За работу в выходные и нерабочие, праздничные дни производится оплата 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ). Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора колледжа.

4.23. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, связанного с обучением в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию. При получении второго и последующего высшего образования дополнительный отпуск оплачивается при наличии средств (ст. 173, 177 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. При установлении размера оплаты труда преподавателей и сотрудников, работодатель должен руководствоваться системой оплаты труда, утвержденной Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением правительства Тульской области от 22.01.2016г. № 21 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда государственных учреждений здравоохранения Тульской области», Постановлением Администрации Тульской области от 30.09.2008 г. № 609 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области», и другими нормативными актами.

5.2. При индексации заработной платы учитывается соотношение тарифных ставок и должностных окладов работников колледжа.

5.3. С учетом требований Постановления правительства Тульской области все стимулирующие и компенсационные выплаты, система премирования, размеры и условия их

выплаты должны определяться Положением об условиях оплаты труда работникам ГПОУ ТО "ДПК", согласованном на заседании профсоюзного комитета.

5.4. Заработная плата работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ (трудовой функции), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению, изменению к трудовому договору, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством РФ.

5.5. Работодатель обязуется доводить до сведения работников свою нормативную документацию, касающуюся вопросов организации и оплаты труда, хозяйственной деятельности.

5.6. Выдавать заработную плату в следующие сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – **не позднее 18 числа**;
- окончательный расчет (заработная плата) – **не позднее 3 числа** следующего месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам в счет заработной платы в размере не более 50% (одного) месячного заработка.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за **15 дней** до дня выплаты заработной платы.

5.7. Размеры должностных окладов, ставок работников образования, работников занимающих должности служащих колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Оклады работников колледжа, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются постановлением правительства Тульской области.

Работникам, колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников в ГПОУ ТО "ДПК".

Кроме того, каждый работник имеет право на получение установленных (в пределах имеющихся средств) в колледже надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера и других надбавок.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за:

1) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель бывших союзных республик», «Заслуженный мастер производственного обучения» - устанавливается в размере не менее 15 % к должностному окладу;

2) нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник высшего профессионального образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - устанавливается в размере не менее 10 % к должностному окладу.

5.8. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.9. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора колледжа, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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", не должна превышать 1440 часов.

5.10. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работников. Предварительная педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, определяется директором колледжа по представлению заместителя директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

Окончательная педагогическая нагрузка устанавливается перед началом нового учебного года. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.11. Оплата труда преподавателей производится в соответствии с учебной нагрузкой, утвержденной директором колледжа по согласованию с представителем работников.

5.12. За индивидуальное обучение, обучение по ускоренному курсу оплата производится согласно договору и качеству выполнения программы (по результатам экзаменов) в пределах утвержденной калькуляции (расчетов).

5.13. Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области и изменяется в соответствии с федеральными законами РФ «О минимальном размере оплаты труда».

5.14. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками в следующих случаях:

- на период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

При наличии экономии фонда заработной платы работодатель вправе производить выплаты работникам, участвующих в забастовках.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.15. Стимулирование труда преподавателей, мастеров производственного обучения, служащих, рабочих, учебно-вспомогательного персонала производится путем применения надбавок и доплат к ставкам и окладам в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации, Постановлением правительства Тульской области и в соответствии с разработанным Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

5.16. Размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом директора колледжа в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК" в зависимости от качественного, своевременного и добросовестного выполнения возложенных обязанностей работниками колледжа.

5.17. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с нормами возмещения, на основании приказа Минфина России.

5.18. В случаях изменений условий оплаты труда, премирования и прочего администрация доводит до сведения работников все изменения в сроки, установленные законодательством.

5.19. Каждому вновь принятому работнику разъясняются условия оплаты труда, в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

5.20. 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 с оплатой времени приостановки работы, как простоя по вине работодателя (ст. 142, 157 ТК РФ).

5.21. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, задержанные суммы выплачиваются работнику с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5.22. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (50%) по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.23. Премирование руководителя, установление ему доплат и надбавок – производится Учредителем, согласно трудовому договору с руководителем учреждения; сотрудникам колледжа премирование, доплаты и надбавки устанавливаются в пределах выделенных средств из субсидий на выполнение государственного задания, согласно Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК", (ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст. 78.1 Бюджетного кодекса РФ) и Постановлению правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

5.24. Сотрудникам, непосредственно участвующим в организации приносящей доходы деятельности, выплачивается доплата в соответствии с Положением о порядке формирования и использования средств и доходов от ведения приносящей доходы деятельности ГПОУ ТО «ДПК», Положением об условиях оплаты труда работникам по приносящей доход деятельности ГПОУ ТО "ДПК". Премирование руководителя за счет приносящей доходы деятельности производится по согласованию с Учредителем.

5.25. Оплата труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Размер компенсационной выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно результатам специальной оценке условий труда) составляет не менее 4 процентов от оклада (тарифной ставки).

Аттестация педагогических работников

5.26. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

5.27. Педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой колледжем.

5.28. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.29. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

5.30. Для педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

5.31. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников. В этих целях работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется:

6.1. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации;

6.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.3. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства, поступившие за счет субсидий на выполнение государственного задания, финансируемых из бюджета Тульской области (ст. 226 ТК РФ).

6.5. Проводить специальную оценку условий труда с целью выявления факторов, которые относятся к особо вредным (класс 3 подклассы 3.1. - 3.4.) либо опасным (класс 4) в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

6.6. Систематически проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-педагогических работников колледжа.

6.7. Обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение. Установить сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение.

6.8. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н.

6.9. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и социальное страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере 100 % (ст. 157, 220 ТК РФ).

В случае, необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить простой, возникший по этой причине (ст. 220 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым

договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.11. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленного законодательством за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 1-й минимальной заработной платы, а также расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – 1-й минимальной заработной платы.

Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.12. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. Проводить за счет собственных средств ежегодные обязательные медицинские обследования работников, приобретать личные медицинские книжки, а также оплачивать предварительные (при приеме на работу) медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования (ст. 214 ТК РФ).

6.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, для чего:

- запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (имеющим детей–инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста восемнадцати лет), допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);
- организовать работающим беременным женщинам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением, легкий труд (ст. 254 ТК РФ);
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.15. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.16. Совместно с профсоюзной организацией колледжа организовывать общественный контроль за условиями охраны труда в колледже и выполнением соглашения по охране труда (ст. 217, 218 ТК РФ).

6.17. Рассматривать на общих собраниях работников вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в колледже и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.18. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ст. 219, 220 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах (эффективных контрактах).

Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.19. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику.

6.20. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

Уполномочить ответственного по охране труда в колледже по выполнению обязанностей, в соответствии с соглашением по охране труда.

6.21. Представитель работников от коллектива и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за условиями охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей (ст. 229 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками колледжа и членами их семей.

7.2. Производить единовременные выплаты (материальную помощь) работникам колледжа:

- в случае потери родственников (дети, родители, супруги) в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области;
- в связи со смертью работника колледжа ближайшим родственникам в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области;
- в связи с рождением ребенка у сотрудника (одному из родителей) – 1/2 минимального размера оплаты труда по Тульской области;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, стихийное бедствие) – в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области.

Оказание единовременной помощи (материальной помощи) работникам колледжа осуществляется по приказу на основании их заявления, с указанием основания для получения этой помощи при принятии руководителем решения о ее выплате.

Единовременная выплата (материальная помощь) не оказывается работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ (сроком до двух месяцев).

7.3. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (или с частичной оплатой) в количестве 2 дней в месяц.

7.4. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее и другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия (ст. 263 ТК РФ).

7.5. Производить стимулирующие выплаты работникам при наличии средств, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и более) и уходом впервые на пенсию с учетом стажа работы, качества работы, трудовой дисциплины.

Стимулирующие выплаты производятся согласно Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК".

7.6. Работникам колледжа, уходящим на пенсию по старости производить единовременную выплату в сумме не менее 1/5 минимальной заработной платы при наличии денежных средств.

7.7. Директор колледжа имеет право снижать оплату за обучение, за дополнительное образование, за платную курсовую подготовку, а также предоставлять льготы:

- сотрудникам, проработавшим в ГПОУ ТО «ДПК» не менее 5-ти лет в размере 30% или члену их семей в размере 30%;
- обучающимся, студентам и иным лицам в соответствии с Положением о порядке формирования и использования средств и доходов от ведения приносящей доход деятельности ГПОУ ТО «ДПК».

Льгота по оплате обучения может предоставляться один раз.

7.8. Директор вправе для нужд колледжа обучать по дополнительным образовательным программам, а также проводить профессиональное обучение сотрудников колледжа за счет средств колледжа, в том числе в ГПОУ ТО "ДПК", не взимая платы с сотрудников, при условии заключения с ними ученического договора. Сотрудник, не исполнивший условия ученического договора, отработавший в колледже менее установленного трудовым договором и ученическим договором срока, возмещает колледжу полную стоимость произведенного обучения при увольнении .

7.9. Выплачивать единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности (ст. 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО "Об образовании").

7.10. Молодым специалистам, поступившим на работу в колледж однократно выплачивается единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета Тульской области за работу в образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 13.08.2015 г. № 380 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам государственных и муниципальных образовательных организаций». Единовременное пособие назначается при одновременном соблюдении следующих условий:

- объем педагогической работы и (или) учебной нагрузки не менее одной ставки;
- стаж работы в колледже не менее девяти месяцев.

7.11. Возмещать командировочные расходы, связанные с профессиональной переподготовкой или повышением квалификации.

7.12. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ (оплачивает сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, работу в

оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ).

7.13. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника за счет собственных средств.

7.14. Устанавливать стимулирующие выплаты для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей областных конкурсных мероприятий, а также для победителей областных конкурсов профессионального мастерства (I, II, III места).

7.15. Устанавливать доплаты низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда

7.16. Создать совместно с профсоюзной организацией комиссию по пенсионным вопросам. Проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц. Предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

8.1. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) строятся на основании законодательства, настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников колледжа.

8.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников колледжа.

8.4. Профсоюзный комитет действует в соответствии с законодательством РФ (ст.19 Конституции РФ, ТК РФ, Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (далее - Федеральный закон о профсоюзах) и др.).

8.5. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством.

Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий колледжа по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития колледжа.

8.7. Профсоюзный комитет обязан информировать работников о деятельности первичной профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях).

8.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (ст. ст.82, 374 ТК РФ),
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ),

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ),
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ),
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст.193, 194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

8.9. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности.

8.10. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.11. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

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

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.12.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы- органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (ч.1 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.2. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ч.2 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.3. Увольнение по п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов колледжа (председателя первичной профсоюзной организации) - только с предварительного согласия

соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (ч. 3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в колледже совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников колледжа, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами (ч.5 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.12.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (ч.6 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

8.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случая совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этом случае увольнение производится в порядке, предусмотренном ч.3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах.

8.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешной работе колледжа с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором,
- сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с регулированием социально-трудовых и связанных с трудом экономических отношений,
- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых и должностных обязанностей.

8.15. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам и руководителям структурных подразделений положения трудового законодательства, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

8.16. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации,
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате при обращении работников (ст.370 ТК РФ).

8.17. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

РАЗДЕЛ 9. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, такие документы могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

9.3. Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в размере и порядке определенном трудовым договором.

9.4. Для дистанционных Работников режим рабочего времени устанавливается: трудовым договором.

Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае временного перевода на 9.5. 4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи либо иным способом взаимодействия, обеспечивающий фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде в соответствии с Положением о дистанционной (удаленной) работе в ГПОУ ТО "ДПК" .

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется в следующем порядке предусмотренном Положением о дистанционной (удаленной) работе в ГПОУ ТО "ДПК" или трудовым договором.

9.7. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок не позднее 3-х дней.

9.8. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под

роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником или направлением почтой России.

9.9. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа или путем направления по почте в т.ч. электронной..

9.10. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника.

9.11. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением (вариант, если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа: дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

9.12. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу (в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, с учетом фактической возможности работников и (или) работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления) имеют: работники, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья; беременные женщины; работающие пенсионеры; работники, имеющие хронические заболевания; работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет; работники осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; работники, являющиеся инвалидами.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 13.01.2023г. по 12.01.2026г.

Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются в письменной форме, и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 3- дней с момента его подписания.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.7. При нарушении работодателем условий коллективного договора работники колледжа оставляют за собой право на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

10.8 Работодатель обязуется ежегодно не реже одного раза в год информировать работников о финансово – экономическом положении колледжа, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в колледже, а также о состоянии его социально-бытовой сферы, рассматривать предложения работников по вопросам деятельности колледжа, направленные на его совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока (глава 8 ТК РФ).

10.9. Представители сторон коллективного договора за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации, неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (глава 9 ТК РФ).

10.10 . Все приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.