

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Кашинский колледж»

на период с «19» сентября 2017 г.  
по «19» сентября 2020 г.



### Работодатель


государственное бюджетное  
профессиональное образовательное  
учреждение  
«Кашинский колледж»

Директор  Н. К. Герций  
«19» 10 2017 г.



### Работники

Профсоюзный комитет первичной  
профсоюзной организации государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
«Кашинский колледж»

Председатель профкома  Н. В. Ульянова  
«09» 10 2017 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж» (далее Колледж).

Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Кашинский колледж», представленное в лице директора Герция Николая Константиновича, именуемый далее "Работодатель", и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кашинский колледж», именуемые далее "Работники", в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Ульяновой Натальи Владимировны, именуемые далее Профсоюз.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Колледже, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников

по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности

сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работодатель признает профсоюзный комитет государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кашинский колледж» полномочным представителем интересов работников учреждения в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **1.5.1. Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

### **1.5.2 Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвинутые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Профсоюз защищает индивидуальные права и интересы по трудовым и связанным с трудом отношений членов профсоюза и работников, не членов профсоюза, уплачивающих профсоюзной организации ежемесячно один процент от заработной платы, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников не зависимо от членства в профсоюзе в случае наделения его полномочиями в установленном порядке.

### **1.5.3. Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда, улучшению качества образовательных услуг,;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Колледжем, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников приведены в Положении об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные настоящим коллективным договором, пересматриваются (индексируются) на основании Постановлений Правительства Тверской области.

2.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму рабочего времени и должностные обязанности при полном рабочем дне заработную плату в размере не ниже установленного действующим законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

2.4. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на старом месте.

2.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию с целью повышения своего профессионального уровня по направлению организации на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Колледже за ним сохраняется его средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до отпуска по беременности и родам или до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.9. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам с учетом компенсационных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж».

2.10. За каждый час работы в ночное время работникам производится доплата в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада).

2.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере с учетом компенсационных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж».

2.13. С целью стимулирования работников Колледжа к повышению профессиональной квалификации и компетентности за преподавательскую (педагогическую) работу устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию		
	высшая	первая	вторая
1 квалификационный уровень	2 397	899,	600
2 квалификационный уровень	2 493	935	624

3 квалификационный уровень, за исключением должности «мастер производственного обучения»	2 541	953	636
3 квалификационный уровень по должности «мастер производственного обучения»	2 848	1 068	712
4 квалификационный уровень, за исключением должности «преподаватель»	2 638	989	660
4 квалификационный уровень по должности «преподаватель»	2 897	1 087	725

2.14. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором работникам Колледжа устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кашинский колледж».

2.15. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

2.16. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кашинский колледж».

2.17. Заработная плата работника предельным размером не ограничивается.

2.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца.

Расчетные листки с указанием видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.19. Работникам может оказываться материальная помощь за счет экономии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- а) в связи со смертью близкого родственника;
- б) в связи с утратой, порчей имущества (пожар, наводнение, кража и другое);
- в) в связи со сложным материальным положением в семье;
- г) в связи с семейными обстоятельствами (рождением ребенка, регистрацией брака);
- д) в связи с травмой, заболеванием.

2.20. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/300

действующей ставки рефинансирования, установленной Центральным Банком РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой сторон.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Колледже правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 Трудового кодекса РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера и заместителей директора - шести месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период продолжительностью в один месяц, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюза в соответствии с объемом часов по

учебной дисциплине, предусмотренным рабочим учебным планом, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения Профсоюза. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Директора Колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;

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

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года



3.12. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Колледжа, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюза.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Колледжа.

4.3. Работодатель обязуется ежегодно предоставлять рабочие места для трудоустройства лиц моложе 18 лет, имеющих основное общее образование; а также рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. Сокращение производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Колледжу с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

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

4.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии),
- лица, проработавшие в Колледже свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Колледже;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 10 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Колледже.

4.10. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Колледжа в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

4.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего распорядка

Колледжа, графиком учебного процесса, расписанием учебных занятий, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочей недели - 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогическим работникам Колледжа,
- педагогу-психологу,
- социальному педагогу,
- мастерам производственного обучения;
- методисту;
- руководителю физического воспитания,
- воспитателям общежитий.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 720 часов в год.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, 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 РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и на основании приказа директора Колледжа с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями.

Часы, свободные от проведения занятий и выполнения других обязанностей согласно должностной инструкции в соответствии с планом работы колледжа, преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.8. Право на дополнительные дни отдыха предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дня в месяц;
- донорам - 2 дня после каждого документально подтвержденного факта сдачи крови. Эти дни можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года со дня сдачи крови;
- работникам, совмещающим работу с учебой - 2 дня в месяц;
- всем работникам для прохождения медицинских обследований - 1 день в месяц;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет - 2 дня в месяц.

5.9. Продолжительность рабочего дня сокращается:

- накануне праздничных нерабочих дней: преподавателям - за счет сокращения продолжительности учебного занятия до одного астрономического часа; другим работникам Колледжа на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходных праздничных дней с целью суммирования дней отдыха.
- в период с 1 июля по 25 августа - на 3 часа.

График работы Колледжа в указанных случаях утверждается приказом директора Колледжа.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в Колледже.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября -1 день;
- для проводов детей в армию -1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ и Уставом Колледжа.

5.13. Все работники Колледжа имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2-х недель в году.

5.14. Дежурство педагогических и иных работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязан обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, затраты на их осуществление и ответственные за это должностные лица указаны в Положении об охране труда в ГБП ОУ «Кашинский колледж».

Общая сумма средств, направляемых ежегодно на осуществление мероприятий по улучшению безопасности труда не может быть меньше 0,2% от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в Колледже осуществляется с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с Профсоюзом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица Профсоюза по охране труда.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его поведение, определены в Положении об охране труда в ГБП ОУ «Кашинский колледж».

6.5. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта и специализированных медицинских кабинетов (стоматологического и массажного), систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.6. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость.

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

6.8. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.9. Работодатель обязан обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

6.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда,

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

6.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

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

6.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.

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

6.20. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Положения по охране труда в ГБП ОУ «Кашинский колледж».

6.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.22. Оборудовать комнаты для отдыха работников Колледжа.

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

6.24. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.25. Ежегодно информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.27. Профсоюз обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.28. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В тоже время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск протяженностью:

- от 3 до 10 дней - работникам, занятым на должностях, предусматривающих нормативную продолжительность отпуска в количестве 28 дней. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в каждом конкретном случае определяется Директором колледжа по согласованию с непосредственным руководителем работника с учетом качества и объема выполняемой работником работы;

- до 5 дней - работникам, проработавшим в Колледже свыше 20 лет;

- до 2 дней - работникам, активно участвующим в общественной работе, по представлению Профсоюза.

7.2. Работодатель производит дополнительные разовые денежные выплаты работникам, вышедшим на пенсию. Размер этих выплат определяется на совете Колледжа с учетом мнения Профсоюза.

7.3. Работодатель на основе письменной заявки выделяет работникам Колледжа для личных нужд транспорт Колледжа.

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам за счет экономии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

а) в связи со смертью близкого родственника;

б) в связи с утратой, порчей имущества (пожар, наводнение, кража и другое);

в) в связи со сложным материальным положением в семье;

г) в связи с семейными обстоятельствами (рождением ребенка, регистрацией брака);

д) в связи с травмой, заболеванием.

7.5. Работникам Колледжа, нуждающимся в санаторно-курортном лечении Профсоюзом предоставляется возможность приобретения путевок за 20% от их полной стоимости.

7.6. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 20% полной стоимости. Многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами гарантируется бесплатное получение путевки.

7.7. Работодатель обеспечивает детей работников, являющихся членами Профсоюза новогодними подарками.

7.8. К Новому году, 23 февраля, 8 марта работники, являющиеся членами Профсоюза, обеспечиваются подарками.

7.9. Работники Колледжа, или их близкие родственники, проходящие обучение в Колледже, по договорам с оплатой стоимости обучения оплачивают данные образовательные услуги в размере 15% от их полной стоимости.

7.10. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации физкультурно - оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Колледжа:

-проведение не реже одного раза в неделю групповых занятий по игровым видам спорта,

-индивидуальное или групповое пользование спортивным и тренажерным залом,

-организация экскурсий.



## 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. В целях привлечения в Колледж молодых специалистов, обеспечения их эффективного их участия в развитии Колледжа, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи Работодатель обязуется:

8.1.1 предоставлять молодым иногородним специалистам при наличии свободных мест на период работы в Колледже жилое помещение (комнату) в студенческом общежитии Колледжа на условиях заключения договора найма служебного помещения;

8.1.2. закреплять за каждым молодым работником наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов Колледжа;

8.1.3. в целях оказания методической помощи молодым преподавателям организовывать работу Школы молодого педагога со сроком обучения - 2 года;

8.1.4. содействовать самообразованию и повышению квалификации молодых специалистов;

8.1.5. содействовать личностному и карьерному росту молодых специалистов;

8.1.6. оказывать психологическую помощь молодым специалистам в адаптационный период;

8.1.7. обеспечить участие молодых специалистов в осуществлении управления колледжем через выборные представительные органы;

8.1.8. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома;

8.1.9. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и научно-техническим творчеством;

8.1.10. направлять молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории, дома отдыха, туристские базы и т.д.

8.1.11. предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования;

8.1.12. производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

8.1.13. установить квоты рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии Профсоюз и т.д.;

8.2.2. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда;

8.2.3. активно участвующим в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии Профсоюза предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;

8.2.4. способствовать адаптации молодых специалистов в Колледже, организации рабочих мест, созданию необходимых условий для молодых специалистов, проживающих в общежитиях;

8.2.5. проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию;

8.3.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

8.3.3. вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

8.3.4. информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.3.5. проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

8.3.6. организовывать конкурсы, посвященные в молодые работники, специалисты, в члены профсоюза, КВН, вечера отдыха и т.д.;

8.3.7. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу, за активную гражданско-патриотическую и духовно-нравственную работу с обучающимися.

## **9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

9.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению Колледжа.

9.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством РФ и по ее результатам устанавливать работникам разряды оплаты труда, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов и настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзная организация Колледжа представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов профсоюза, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации Колледжа и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Колледжа. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

10.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности Колледжа.

10.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома 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 Профсоюзом для достижения взаимоприемлемого решения.

10.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а

также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

10.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, лаборатории, отделы, мастерские, общежития и другие места работы в Колледже;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- проверять работу столовой, медицинского кабинета, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников Колледжа;

10.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Колледжа и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течении 3-х дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации Колледжа, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации Колледжа; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

10.13. Через средства информации, имеющиеся в Колледже, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

10.15. На штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

10.16. Не освобожденному от основной работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве 3 рабочих дней;

10.17. Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю Профкома - 4 часа в неделю;
- членам Профкома - 2 часа в неделю.

10.18. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.19. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

10.20. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10.21. Профсоюз обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда Колледжа.

4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении Директором Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 192,193 ТК РФ).

7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с обкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району города

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

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

13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Колледжа.

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

16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, указанных в п.2.20 и 7.4 Коллективного договора.

17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Колледжа в 10- дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем один раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива работников Коллежа.

11.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:  
- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;  
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Пропитано, пропунеровано и скреплено  
печатно  
«*Иван Иванов*» м.п.  
Директор Н.К. Терпий  
« 05 » 2017 г.





ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100  
Тел.: (4822) 50-94-64, факс: (4822) 34-64-52  
E-mail: employ@trudzanto.ru  
trudzan.tverreg.ru  
(трудзан.тверскаяобласть.пф)  
ОКПО 21319042 ОГРН 1076952000212  
ИНН/КПП 6950051325/695001001

12.10.2017 № 5729-10

На \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору  
ГБПОУ «Кашинский  
колледж»

Н.К. Герцию

ул.Л.Толстого, д.18, г.Кашин,  
Тверская область, 171640

[ \_\_\_\_\_ ]

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **ГБПОУ «Кашинский колледж»** прошел уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации 12 октября 2017 года. Регистрационный номер 517.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора (пункт, статья, раздел)	Нормативный правовой акт (пункт, статья, наименование нормативного правового акта)
1.	Ограничивается круг лиц, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работодателем в обязательном порядке по заявлению работника. (п.5.11.1).	ч.2 ст.128 ТК РФ
2.	Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания (п.5.14).	ч.2 п. 2.3 приложения к приказу п.2 приказа Минобрнауки от 11.05.2016 № 536.
3.	Вместо проведения специальной оценки условий труда предусмотрено проведение аттестации рабочих мест (п.6.3).	ст.ст.92, 117, 147 и 212 ТК РФ; подп.1 ч.2 ст.4 и ст.8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, согласно части 2 статьи 9 и статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению.

Приложение: на 23 л. в 1 экз.

Начальник Главного управления

Редько А.В.  
(4822) 50 94 60

С.А. Исаев