

Первичная организация профсоюза
работников агропромышленного
комплекса

Председатель Городилов Д.А.
«01» апреля 2019 год.

Директор ГБПОУ СО
«Красноуфимский аграрный
колледж»

Г.Н.Кузнецова
«01» апреля 2019 год.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КРАСНОУФИМСКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

на 2019 – 2022 годы

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива и представителей
обучающихся ГБПОУ СО «КАК»
Протокол № 2
от 27 марта 2019 года

Зарегистрировано
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Красноуфимский центр занятости»

«25» 04 2019 г.

Запись за № 11-к

г.Красноуфимск

Раздел 1. «Общие положения»

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий Договор разработан в соответствии Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом образовательного учреждения и иными нормативными документами, действующими на территории Российской Федерации, субъекта РФ – Свердловской области.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж» (далее – Колледж) в лице директора, действующей на основании Устава (в дальнейшем – Работодатель);

Работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж» (далее – Работники), от имени которых выступает первичная организация профсоюза работников агропромышленного комплекса в лице председателя (далее – профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора является совместное регулирование (определение и контролирование) обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических, финансовых возможностей работодателя и интересов работников.

1.4. В течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые определяются по соглашению сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников Колледжа и оформляются в виде дополнительного соглашения.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Колледжа, в т.ч и на работников филиала.

Раздел 2 Права и обязанности Работодателя, Профсоюза и Работников

2.1. Права и обязанности Работодателя

2.1.1. Работодатель имеет право:

управлять Колледжем и самостоятельно принимать решения в пределах своих полномочий;

требовать от работников Колледжа надлежащего выполнения обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором, Уставом, локальными актами Колледжа, и иными нормативно-правовыми актами;

иные права, установленные трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами.

2.2. Работодатель обязан:

рассматривать предложения руководителей подразделений и иных работников по улучшению и повышению эффективности работы Колледжа;

соблюдать нормы трудового права при приеме, переводе, перемещении, существенном изменении условий труда, увольнении и в других случаях, образующихся в процессе трудовой деятельности работников.

в пределах финансовых возможностей оказывать содействие работникам для повышения их профессионального уровня;

при сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца (а при массовом сокращении – три месяца) информировать профсоюз;

составлять тарификацию педагогических работников Колледжа на новый учебный год не позднее начала этого учебного года;

доводить до сведения работников колледжа информацию об изменениях в работе колледжа по всем направлениям;

соблюдать нормы и правила делового этикета в отношениях с работниками колледжа.

рассматривать трудовые споры совместно с комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством.

2.3. Права, обязанности и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются трудовым законодательством, законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, законами Свердловской области и другими нормативно-правовыми актами РФ.

2.4. Профсоюз обязуется:

контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования;

осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза;

обеспечивать работникам Колледжа соблюдение их социально-трудовых прав;

оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза об их правах, льготах, на которые они могут претендовать;

оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников;

принимать участие в работе комиссий, а также в иных мероприятиях, в которых в соответствии с законодательством необходимо обязательное участие профсоюза;

оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в профсоюзе порядком;

готовить методические пособия, вести разъяснительную работу, проводить собрания, семинары и др;

ходатайствовать о предоставлении работников – членов профсоюза к награждению;

награждать работников – членов Профсоюза по итогам работы, в порядке, установленном профсоюзом;

содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

способствовать успешной работе Колледжа, реализации и разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности работы образовательного учреждения, повышению качества труда, обеспечению роста профессионального мастерства работников Колледжа, соблюдению работниками колледжа трудовой дисциплины и надлежащего исполнения их трудовых обязанностей. обеспечению сохранности имущества организации;

не позднее одного месяца до завершения действия начать процедуру коллективных переговоров для принятия коллективного договора на новый срок

при проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора осуществлять сбор мнений и предложений работников колледжа, которые могут быть включены в содержание коллективного договора;

в случае, если профсоюз, не объединяют более половины работников Колледжа, организовать и провести общее собрание (конференция) работников для избрания представителей работников для коллективных переговоров от имени всех работников.

2.5. Права и обязанности работников Колледжа

2.5.1. Все работники Колледжа имеют право:

на предоставление рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

на установленную продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

иные права, предусмотренные трудовым законодательством, трудовым договором и иными нормативными актами в сфере труда.

2.5.2. Все работники Колледжа обязаны:

соблюдать трудовую дисциплину, требования Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Колледжа и иных локальных актов Колледжа;

работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках, профессиональных стандартах, локальных актах Колледжа и иных нормативно правовых актах;

своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного и эффективного труда;

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации Колледжа;

обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укрепления здоровья;

обеспечивать высокую эффективность учебного процесса и своей трудовой деятельности;

воздерживаться от действий, мешающих другим работникам Колледжа выполнять их трудовые обязанности;

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Колледжа;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Колледжа;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) директора Колледжа о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений и (или) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Колледжа или иными лицами.

иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, трудовым договором, локальными актами Работодателя и иными нормативными актами в сфере труда.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа и трудовыми договорами.

3.2. 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.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также направить его в профсоюз для ознакомления с работой профсоюзной организации.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом о тарификации

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. Графики сменности составляются и доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц руководителями подразделений до их введения в действие.

4.2. В соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса РФ и п. 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам колледжа не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы могут предоставляться по их письменному заявлению длительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года, при условии, что данный отпуск работника отрицательно не отразится на образовательном, воспитательном процессе и деятельности Колледжа.

4.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. В случаях, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.5. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет по их заявлениям может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового Кодекса РФ).

4.6. Работникам колледжа, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального и высшего образования по их заявлениям могут предоставляться дополнительные учебные отпуска без сохранения заработной платы (статья 173, 174 Трудового кодекса РФ).

4.7. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Данный дополнительный отпуск присоединяется (суммируется) к ежегодному основному отпуску работника (статья 116 и 117 Трудового кодекса РФ). Замена денежной компенсацией данного отпуска недопустима.

4.8. По письменному заявлению работника возможна замена денежной компенсацией части отпуска, превышающей 28 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам, лицам до 18 лет.

4.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж», Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании работников.

5.2. На преподавателей на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. При отсутствии или недостатке бюджетных средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются 7-ое и 22-ое числа месяца,

5.5. Индексация заработной платы производится в соответствии нормативно-правовыми актами органов власти Российской Федерации и Свердловской области.

5.6. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки о составляющих их заработной платы.

5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.8. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.9. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. В соответствии с постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего севера и приравненных к ним областях, не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников колледжа;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.14. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования оклады, ставки заработной платы повышаются на 20% до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2 года. Указанное повышение образует новый размер оклада, ставки заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.15. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.14. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в колледже (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.13 было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в колледж в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.16. Работникам при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке при условии, что это не будет иметь негативных последствий для образовательного процесса. По желанию работника

указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Работнику колледжа, вступающему в брак в первый раз, по его заявлению с предоставлением копии свидетельства о браке, оказывать материальную помощь в размере 5 000 рублей (из средств от приносящей доход деятельности). В случае если оба лица, вступившие в брак являются работниками Колледжа, выплата производится одному из них.

6.2. При рождении (усыновлении) детей каждому работнику колледжа по их заявлению с предоставлением копии свидетельства о рождении (усыновлении), оказывать материальную помощь в размере 3 000 рублей из средств от приносящей доход деятельности. В случае, если оба родителя (усыновителя) являются работниками колледжа, соответствующая выплата производится одному из родителей (усыновителей).

6.3. Поощрять работников, имеющих стаж в колледже не менее 5 лет в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения и т.д.) выплатной единовременного вознаграждения в размере 5 000 рублей из средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Поощрять работников за непрерывный стаж работы (выслугу лет) в колледже (из средств от приносящей доход деятельности):

10 лет– 1 500 рублей 00 коп.

15 лет– 2 000 рублей 00 коп.

20 лет– 2 500 рублей 00 коп.

25 лет– 3 000 рублей 00 коп.

30 лет– 3 500 рублей 00 коп.

35 лет– 4 000 рублей 00 коп.

40 лет– 5 000 рублей 00 коп.

6.5. В случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, усыновители, усыновленные), по их заявлению с предоставлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, выделять работникам материальную помощь в размере 3 000 рублей (из средств от приносящей доход деятельности).

6.6. В случае смерти работника, проработавшего в колледже свыше 15 лет и ушедшего на пенсию с данного учреждения оказывать родственникам умершего помощь в организации похорон в форме предоставления столовой и транспорта (по заявлению родственников, при предоставлении копии свидетельства о смерти).

6.7. Помимо того, материальная помощь может предоставляться работникам в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации) при предъявлении подтверждающих документов; а также в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья работника колледжа в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях. Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае в зависимости от финансовых возможностей Колледжа.

6.8. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

6.9. Выплата премий и материальной помощи работникам осуществляется за счет экономии бюджетного фонда оплаты труда и собственных средств Колледжа, оставшихся после уплаты налогов.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

обеспечить проведение вводного инструктажа, инструктажей по охране труда, по пожарной безопасности и другим правилам охраны труда работникам Колледжа;

обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочих местах;

осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты с участием председателя профсоюза колледжа;

обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также непрошедших обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и в случае наличия медицинских противопоказаний;

обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.;

информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законом порядке в соответствии с установленными нормами;

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

предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке, указанном в п.4.7. настоящего Договора работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, а также иные компенсации за вредные и опасные условия труда в соответствии с Положением об оплате труда;

обязательное социальное страхование работников;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза;

соблюдать иные требования законодательства в сфере охраны труда.

7.2. Профсоюз обязуется:

осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев;

оказывать необходимую консультативную помощь работникам и работодателю по вопросам охраны труда и здоровья;

осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

7.3 Работники Колледжа при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда и техники безопасности.

Раздел 8. Гарантии при возможном высвобождении работников

8.1. Считать критерием массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.3. В случае сокращения численности или штата работников работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости соответствующие сведения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

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

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета колледжа

9.1. Для осуществления функций профсоюза Работодатель обязуется:
соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
обеспечить условия для проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний в рабочее время, без нарушения деятельности учреждения и образовательного процесса в установленные сторонами сроки;

предоставить профсоюзу колледжа бесплатно необходимое для его деятельности помещение, с оргтехникой (ПК, принтер), отоплением, освещением, уборкой, охраной, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюза (транспортные средства, средства связи (стационарный телефон);

предоставить право участия профсоюза в собраниях.

9.2. Бухгалтерия Колледжа на основании письменного заявления работников осуществляет ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации.

9.3. Установить компенсационную доплату в размере до 50% оклада (ставки заработной платы, установленной за норму) работнику, избранному председателем профсоюза. Конкретный размер доплаты устанавливается в зависимости от количества членов профсоюза.

9.4. Председатель профсоюза обязуется обеспечить сохранность заявлений работников относительно перечисления профсоюзных взносов на весь период трудовой деятельности у данного работодателя этих работников.

9.5. Работодатель обязуется соблюдать права председателя профсоюза и членов профсоюзной организации:

в случае увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения обязательно получать предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. А в случае увольнения данной категории лиц по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 статьи 81 ТК РФ – учитывать мотивированное мнение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

при увольнении работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ учитывать мнение профсоюза.

Раздел 10. «Заключительные положения»

10.1. Настоящий Коллективный договор составлен в 4-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (один – для Работодателя, второй – для профсоюза, третий – для ГКУ «Красноуфимский центр занятости», четвертый – для Ачитского филиала).

10.2. Выполнение обязательств, вытекающих из Коллективного договора, контролируется представителями сторон, его подписавшими и соответствующими органами по труду. Представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию о выполнении коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Подписанный сторонами и утвержденный Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в ГКУ «Красноуфимский центр занятости населения»

10.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года - с «01» апреля 2019 г. по «31» марта 2022 г.

10.7. Действие Договора может быть продлено на срок не более чем на 3 года.

10.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

10.9. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

10.10. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.11. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на новый срок до трех лет.

10.12. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.