

Министерство образования и науки Мурманской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Мурманский педагогический колледж»
(ГАПОУ МО «МПК»)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2021-2023 ГОДЫ**

Директор колледжа



Н.Ф. Буколова

Председатель первичной
профсоюзной организации



Л.Н. Немчинова
2021 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 4/2021
от 15.09.2021


Уведомительная
15.09.2021
коллективных
договоров

А.Содержание

А.Содержание	2
В. Лист ознакомления	3
С. Лист учета экземпляров.....	4
Д. Лист корректуры	5
1. Общие положения.....	6
2. Трудовой договор.....	8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	12
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13
5. Рабочее время и время отдыха.....	15
6. Оплата труда.....	21
7. Социальные гарантии, льготы и компенсация.....	24
8. Охрана труда и здоровья	26
9. Пожарная безопасность	29
10. Гарантии профсоюзной деятельности	31
11. Обязательства профкома.....	33
12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	34

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Мурманской области «Мурманский педагогический колледж» ГАПОУ МО «МПК» (далее - Колледж).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.4. Региональное отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы и иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и Мурманской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Колледжа и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - Вуколовой Надежды Федоровны, директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский педагогический колледж», (далее Работодатель) и работники Колледжа в лице их представителя - председателя выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа Немчиновой Людмилы Николаевны (далее Председатель первичной профсоюзной организации), наделенной правом подписания Коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

работников Колледжа.

1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.7. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Колледжа.

1.9. При реорганизации Колледжа (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 30.12.2023 включительно.

1.18. Если за два месяца до истечения установленного срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается (продлонгируется) на тех же условиях, на следующий год автоматически, на срок не более трех лет.

1.19. Локальные нормативные акты Колледжа, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Трудовой договор

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из то, что:

2.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст.67 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, срок трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом трудового законодательства Российской Федерации, региональных правовых актов, локальных нормативных актов Работодателя.

2.3. Работодатель в соответствии Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской

Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизируются его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для начисления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а так же меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной квалификации за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год) за ставку заработной платы);

2.3.2. Размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, с вредными и (или) опасными условиями труда и др.);

2.3.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера, в соответствии с критериями и показателями эффективности.

2.4. Работодатель использует профессиональные стандарты в соответствии с п.25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23,(далее - Правила) и в соответствии с действующим законодательством РФ при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работников; организации обучения и аттестации работников; тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам; установлении системы оплаты труда.

2.5. Если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не

установлена в соответствии с частью первой статьи Трудового кодекса РФ, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

2.6. При заключении трудового договора Работодатель применяет профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ.

2.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада); не позднее, чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Колледжа не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Работники Колледжа, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в колледже преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не является совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим и руководящим работникам иных образовательных организаций, работникам организаций, предприятий и учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (720 часов).

2.9. В сфере трудовых отношений Работодатель обязан:

2.9.1. Знакомить Работника под роспись до подписания трудового договора с Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим

Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.9.2. Руководствоваться Номенклатурой должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (пост. Правительства Российской Федерации 08.08.2013 № 678), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.9.3. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных категорий работников Колледжа с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения.

2.9.4. Оформлять изменение определенных сторонами условий трудового договора, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

2.9.5. Производить по соглашению сторон трудового договора в письменной форме изменения в определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 статьи 72.2 ТК РФ. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора для педагогических работников допускается, как правило, на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (при изменении образовательных программ, изменении часов по учебному плану, уменьшении (увеличении) количества групп, направлений подготовки, укомплектованности персоналом и др. объективным обстоятельствам);

2.9.6. Уведомлять Работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации (ст.74,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением

работы в новых условиях, то работодатель обязана в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья). При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель самостоятельно определяет:

3.1.1. Потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития Колледжа, федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ.

3.1.2. Потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, стажировки и переподготовки кадров для нужд Колледжа и принимает меры по повышению качества кадрового потенциала;

Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программе повышения квалификации, программам переподготовки, стажировки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохраняет его среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Мурманской области (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работника, установленной трудовым законодательством, непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

3.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенных к соисканию ученой степени

кандидата и или доктора наук (гл.26 ТК РФ) и успешно осваивающим образовательные программы при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.

3.5. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. N 276. В состав аттестационной комиссии колледжа в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Локальные акты, приказы о формировании аттестационной комиссии колледжа, ее состав, списки педагогических работников, подлежащих аттестации, график ее проведения принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности и т.п., могут приниматься при аттестации как результат работы, личный вклад в повышение качества образования и т.п. Принятие решения для данной категории педагогических работников может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и показателей профессиональной деятельности, которое согласовано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее двух месяцев до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и (или) работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии с ч.2 статьи 179 ТК РФ, а также дополнительным категориям работников:

- инвалиды;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством (ст. 318 ТК РФ), а также предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться по общим основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

Стороны договорились, что:

4.6. Работодатель предоставляет органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации не менее чем за три месяца информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата работников, а также в случае ликвидации организации.

Увольнения считать массовыми в случаях:

- ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней в организации.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению об урегулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходя из того, что:

5.1. В соответствии с Законом Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО для женщин, являющихся работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, устанавливается 36-часовая рабочая неделя – для женщин, для мужчин – 40 часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными нормативным правовыми актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, расписанием учебных занятий, утверждаемыми директором колледжа и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.1. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», обязанностями, возложенными на них трудовым договором и Уставом колледжа.

5.2.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, включающий предоставление перерывов и выходных дней, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа с учетом режима деятельности Колледжа, графиками работы, а для педагогических работников дополнительно - расписанием учебных занятий, каникул, учебной нагрузкой, планами работы колледжа и др;

5.2.4. Режим работы заместителей руководителя, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Колледжа;

5.2.5. Нормируемой частью рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы для преподавателей Колледжа, является:

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год,
- верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.2.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Устава Колледжа, тарифно-квалификационных характеристик, регулируется планами работы и включает в том числе выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда:

- а) классное руководство,
- б) проверку тетрадей,
- в) заведование учебным кабинетом,
- г) за заведование предметно-цикловой комиссией.

5.2.7. Каникулярный период не совпадающий с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Колледжа.

5.2.8. Оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу за время работы в период зимних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.2.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям может быть предусмотрен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.2.10. Дни в течении недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, выполнения иных обязанностей, предусмотренных планом работы колледжа (заседания педагогического совета, методических объединений, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.2.11. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности педагогическими кадрами и др. условий, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.12. Учебная нагрузка в объеме больше или меньше нормы (720 час), устанавливается преподавателям с их письменного согласия.

5.2.13. Учебная нагрузка, установленная на начало учебного года не может быть изменена в текущем учебном году.

5.2.14. Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников возможно:

- по соглашению сторон, заключенного в письменной форме;

- по инициативе работодателя:

а) при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, групп;

б) при восстановлении на работе преподавателя ранее выполнявшего данную нагрузку,

в) при возвращении на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

5.2.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими преподавателями.

5.2.16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на норму учебной нагрузки.

Стороны пришли к соглашению, что:

5.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по соглашению сторон;

5.4. Общим выходным днем в Колледже является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных, экстренных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа и по приказу руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные дни, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

5.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ), допускается привлечение работника к сверхурочным работам с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Работодатель предоставляет перерыв для приема пищи работникам в течение рабочего дня, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7.1. Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам Колледжа обеспечивается возможность приема пищи в течение перерывов между занятиями (перемен), одновременно с обучающимися в столовой (буфете) колледжа.

5.8. Работодатель обеспечивает питьевой режим в колледже путем установки в доступных местах кулеры с питьевой водой.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Отдельным категориям работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- мужу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя. (ч.4 ст.123 ТК РФ)
- женщинам перед отпуском по беременности и родами или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;(ст. 267 ТК РФ)

5.11. Продление или перенесение, разделение ежегодного отпуска на части, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.12. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии финансовых средств.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занимающим должности в соответствии в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем Приложение № I к правилам внутреннего трудового распорядка; Директору колледжа предоставляется право ежегодно утверждать Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

5.13.2. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

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

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае регистрации брака работника - до 5 дней;
- смерти близких родственников – до 9 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 15 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;

- для проезда к месту отпуска и обратно (ч. 3 ст.322 ТК РФ)
- имеющим ребенка в возрасте до 16 лет - 1 день ежемесячно (ст. 319 ТК РФ)

5.13.4. Работодатель может предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

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.

5.13.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года на основании личного заявления педагога, в соответствии с Положением о длительном отпуске без сохранения заработной платы, предоставляемом педагогическим работникам колледжа и решением Совета колледжа.

6. Оплата труда

При урегулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «МПК», принятым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» и иными нормативными правовыми актами Мурманской области.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Зависимость заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

6.2.2. Равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

6.2.3. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

6.2.4. Условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

6.3. Заработная плата работников Колледжа состоит из

- должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.4. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, в соответствии с законодательством для работников районов Крайнего Севера.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в денежной форме путем перечисления средств на зарплатную карту работника в кредитном учреждении. Днями выплаты заработной платы в Колледже являются 21 число текущего месяца, 6 число следующего месяца.

6.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает основные принципы:

- размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки его труда;
- вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Колледжа;
- своевременность вознаграждения;

- принятие решения о выплатах и их размерах осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 утра) в повышенном размере;

6.8. Директор колледжа самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и утверждается директором колледжа.

6.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. В случаях освобождения преподавателей от учебных занятий в соответствии с действующим законодательством с сохранением за ними полностью или частично заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, производится уменьшение годовой учебной нагрузки.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются по часовым ставкам после выполнения всей годовой нагрузки ежемесячно или в конце года.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего его заработка, неполученной оплаты и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования.

6.11.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине администрации или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области. Размер минимальной заработной платы устанавливается по результатам переговоров между правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области.

6.13. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

6.14. Стороны считают необходимым:

В целях повышения социального статуса педагогических работников

- проводить ежеквартально мониторинг системы оплаты труда в колледже;
- совместно разрабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсация

При регулировании вопросов социальных гарантий, льгот и компенсаций стороны обязуются:

7.1. Всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий, установленных для работников системы образования Мурманской области, предусмотренных трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и нормативными правовыми актами Мурманской области.

7.2. Работодатель обязуется:

Осуществлять выплаты в соответствии с Законом Мурманской области № 1705-01-ЗМО от 20.12.2013 «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области».

7.2.1. Производить выплаты педагогу – молодому специалисту

- единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- ежемесячной двадцатипроцентной надбавки;

7.2.2. Выплачивать педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже 25 лет и боле) единовременное пособие;

7.2.3. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и членам их семей в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 12.04.2005 № 132-ПП «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, и неработающим членам их семей».

7.2.4. Компенсировать расходы, связанные с переездом работника колледжа и членов его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением, трудового договора по любым основаниям (за исключение увольнения за виновные действия) за счет средств Работодателя в соответствии с законом Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» от 29 декабря 2004 года № 579-01-ЗМО и постановлением правительства № 131-ПП от 12.04.2005..

Расходы, компенсируются за счет средств областного бюджета, на соответствующий финансовый год. Расходы, превышающие размеры, установленные настоящим Положением, могут возмещаться колледжем за счет средств, полученных ими от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2.5. Производить выплаты библиотечным работникам колледжа в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области № 51-ПП от 17.02.2005 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам Государственных областных учреждений Мурманской области.

7.3. Осуществлять социальное страхование всех работников колледжа;

7.4. Обеспечивать в Колледже условия для питания (организовывать деятельность столовой, буфета) и обеспечивать питьевой режим.

7.5. При наличии финансовых средств, выделять денежные средства на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7.6. Оказывает материальную помощь работникам колледжа в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

7.7. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

7.8. Предоставлять работникам право бесплатного пользования библиотечным фондом колледжа.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает:

-право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

8.1.2. Осуществляет проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.3. Организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров;

8.1.4. Информировывает работников об условиях труда на рабочем месте;

8.1.5. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;

8.1.6. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;

8.1.7. Проводит при приеме на работу инструктаж по охране труда, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим под роспись в журнале

Стороны совместно организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивают наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.8. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.9. Обеспечивает приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.10. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ).

8.1.11. В стаж работы для отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда засчитывается только время, фактически отработанное во вредных (опасных) условиях труда (на вредных работах) (ст. 121 ТК РФ).

8.1.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст.147 ТК РФ)

8.1.13. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.1.14. Сохраняет 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).

8.1.15. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.1.16. Контролирует соблюдение работниками требований и инструкций по охране труда.

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

8.1.18. Оказывает содействие специалисту по охране труда, инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки, в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимает меры к их устранению.

8.1.19. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых.

8.1.21. Один раз в полгода информирует коллектив Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.2.1. Вести работу по укреплению здоровья сотрудников - членов профсоюза работников образования и науки и других работников колледжа:

- 8.2.2. Организовывать выезд на турбазу;
- 8.2.3. Распространять билеты в бассейн и на культурно-массовые мероприятия;
- 8.2.4. Информировать о наличии путевок в санатории и дома отдыха;
- 8.2.5. Приобретать новогодние подарки для детей сотрудников - членов профсоюзной организации.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению соответствии со статьей 37 Закона от 21.12.1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», внести в коллективный договор раздел «Пожарная безопасность»:

9. Пожарная безопасность

9.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в Колледже в соответствии с требованиями законодательства:

- 9.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
- 9.1.2. Обеспечивает Колледж нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- 9.1.3. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров;
- 9.1.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,
- 9.1.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников колледжа;
- 9.1.6. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- 9.1.7. Организует и проводит в колледже изучение "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

9.1.8. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складе и в гараже колледжа в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений.

9.1.9. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности: размещает знаки "Курение табака и пользование открытым огнем запрещено», обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в студенческом коллективе;

9.1.10. Осуществляет систематические осмотры территорий колледжа по обеспечению на них пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям колледжа).

9.1.11. Готовит и предоставляет по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора информацию о состоянии пожарной безопасности в колледже;

9.1.12. Незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в колледже (исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей)

9.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и к действиям при возникновении пожара.

9.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: (исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения).

9.2.4. Организует в соответствии с планом проверки обеспечения пожарной безопасности на электрооборудовании, в компьютерных классах, и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности : (приказы, инструкции, журналы инструктажа по пожарной безопасности).

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. По результатам проверок совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров,

9.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

9.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в колледже (ст. 370 ТК РФ).

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

10.5. Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также ст. 374, 376 ТК РФ с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.6. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель перечисляет первичной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза работников образования, при наличии их письменных заявлений.

10.8. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с администрацией, то на основании его письменного заявления на счет первичной профсоюзной организации перечисляются денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в позднее даты выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.8.1. Работодатель освобождает председателя и членов первичной профсоюзной организации от работы с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и экономического развития Колледжа.

10.11. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные или 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 1года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведениями о трудовой деятельности, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

11.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

11.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, болезни детей, смерти родителей, близких членов семьи.

11.10. Осуществлять проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников, организовывать и финансировать проведение праздников (День учителя, День пожилых людей, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, юбилей учреждения).

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются

о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Изменения
в Коллективный договор на 2021-2023 годы Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Мурманской области
«Мурманский педагогический колледж
(регистрационный N 4/2021 от 15.01.2021 года)

Настоящие изменения в коллективный договор заключены между работодателем в лице его представителя - Вуколовой Надежды Федоровны, директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Мурманский педагогический колледж», и работниками Колледжа в лице их представителя - председателя выборного органа первичной профсоюзной организации колледжа Немчиновой Людмилы Николаевны, наделенной правом подписания изменений в Коллективный договор регистрационный N 4/2021 от 15.01.2021 года(далее по тексту – Стороны).

Стороны Коллективного договора регистрационный N 4/2021 от 15.01.2021 года, пришли к соглашению о необходимости внесения изменений в следующие пункты Коллективного договора:

Титульный лист Коллективного договора читать в следующей редакции: «Коллективный договор на 2021 -2024 годы»,

Пункт 1.17. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 13.01.2024 включительно.

Пункт 1.18. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Срок действия Коллективного договора составляет 3(три года). Переговоры по продлению Коллективного договора или заключению нового Коллективного договора Стороны обязуются начать не позднее чем за два месяца до истечения срока его действия.

При этом продление (пролонгация) Коллективного договора оформляются дополнительным соглашением.

Пункт 11.4. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведениями о трудовой деятельности, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам специальной оценки условий труда».

Пункт 5.13.3. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 9 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 15 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- для проезда к месту отпуска и обратно (ч. 3 ст.322 ТК РФ)
- имеющим ребенка в возрасте до 16 лет - 1 календарный день ежемесячно (ст. 319 ТК РФ)».

Пункт 6.11.2. Коллективного договора читать в следующей редакции: «При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

Пункт 6.12. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего установленного законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

Пункт 6.13. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Федеральным законодательством».

Пункт 8.1.11. Коллективного договора читать в следующей редакции: «В стаж работы для отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда засчитывается только время, фактически отработанное только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ)».

Пункт 10.11. Коллективного договора читать в следующей редакции: «Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других».

Все остальные условия Коллективного договора регистрационный N 4/2021 от 15.01.2021 года остаются неизменными и действуют в течение срока действия Коллективного договора.

Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания их Сторонами и являются неотъемлемой частью Коллективного договора регистрационный N 4/2021 от 15.01.2021 года.

Дата вступления в силу изменений: 15.02.2021.

ПОДПИСИ СТОРОН

Директор колледжа



Г.Ф. Вуколова

«15» 2021 г.

Председатель первичной профсоюзной организации



Т.П. Немчинова

«15» 2021 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

К рм n 4/2021 от
15.01.2021

