

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного автономного образовательного учреждения

среднего профессионального образования

"Белгородский политехнический колледж"

на 2015-2017 годы

От работодателя:



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Принят на общем собрании

Протокол № 4 от 10.04.2015 года

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области	
22 мая	2015 г.
Начальник управления	
А. Миськов	
Регистрационный номер 20	

г. Белгород

2015

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения в областном государственном автономном образовательном учреждении среднего профессионального образования «Белгородский политехнический колледж» (далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, повышения уровня жизни работников и их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники колледжа, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора колледжа.

1.4. Администрация колледжа признает полномочным представителем трудового коллектива первичный профсоюзный комитет, и все вопросы трудовых взаимоотношений решает с ним, согласно его компетенции.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Договор признает первоочередную обязанность администрации, профсоюзного комитета и коллектива способствовать решению общих задач, повышению эффективности учебного процесса.

1.7. Профком организует свою деятельность согласно Уставу профессионального союза, контролирует выполнение коллективного договора, проводит меры по укреплению трудовой дисциплины, выполнение Правил внутреннего распорядка. При возникновении трудовых споров представляет интересы коллектива, при заключении Договора ведет переговоры с администрацией, государственными и иными органами управления по вопросам социально-экономического развития колледжа, контролирует обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах.

1.8. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются

строить свои отношения друг с другом на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления достигнуть компромиссных решений.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Белгородского политехнического колледжа. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом колледжа.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, в соответствии с законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, дру-

гих конкретных условий в колледже с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до 1 сентября нового учебного года.

2.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Колледжем.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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", в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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", в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.5 и 2.6 Коллективного договора.

2.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор Колледжа обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 2.11. Коллективного договора.

2.10. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.11. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

2.12. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом колледжа, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может произойти только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Повышение квалификации работника может осуществляться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. При этом гарантии и компенсации, установленные ст.187 Трудового кодекса РФ, подлежат применению только к случаям повышения квалификации работника по направлению работодателя.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд колледжа.

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

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации согласно ежегодному плану.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность - оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ).

3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, го-

довым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированный рабочий день с продолжительностью рабочего времени 40 часов в 5-дневную рабочую неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.92 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Администрация колледжа обязана вести учет времени фактически отработанного каждым работником.

5.5. В случае неявки на работу по болезни работник колледжа обязан предоставить лист нетрудоспособности, выданный лечебным учреждением. При этом работник накануне или в первый день неявки должен сообщить администрации колледжа о своей болезни.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии с законодательством РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение

работников колледжа к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.10. 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.

5.11. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их 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.

5.12. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

5.15. Каждый работник колледжа может уйти с работы в рабочее время по делам службы или другим уважительным причинам только с разрешения директора или руководителя структурного подразделения.

5.16. Администрация колледжа осуществляет контроль за дисциплиной труда. На нарушителей дисциплины могут налагаться дисциплинарные взыскания в соответствии со ст.192 Трудового кодекса РФ. Работники, пришедшие на работу в нетрезвом состоянии, не допускаются администрацией к работе в данный день. В таких случаях работник направляется в наркологический кабинет или составляется акт в присутствии представителя

профкома и иных свидетелей. Время отстранения от работы не оплачивается.

5.17. Любое изменение графика работы колледжа согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.18. Накануне праздничных нерабочих дней устанавливается сокращенный график работы на 1 час.

5.19. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодно для всех работников колледжа устанавливается минимальная продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней.

5.20. Продолжительность отпуска педагогических работников устанавливается 56 календарных дней.

5.21. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Представлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;
- участникам ВОВ - 14 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- работающим инвалидам - 14 дней;
- не освобожденному представителю первичной профсоюзной организации - 14 дней;
- членам профкома - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.22.2. Представлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом колледжа.

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

6.Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Белгородской области. Заработная плата работников колледжа не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

Работникам колледжа, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, размер месячной начисленной ра-

ботной платы устанавливается не менее 8046 рублей (Постановление Правительства Белгородской области от 9 декабря 2013 г. N 499-пп "О трехстороннем соглашении между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2014 - 2016 годы").

6.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

6.3. Месячная заработка плата педагогических работников колледжа состоит из базового оклада и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

6.4. Базовый оклад преподавателя устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Белгородской области, который определяется из расчета выполнения нормативной нагрузки на 1 ставку 720 часов в год.

В целях повышения качества обучения руководителю образовательного учреждения рекомендуется устанавливать предельную учебную нагрузку преподавателю не выше 1440 часов в год с учетом эффективности деятельности каждого преподавателя.

Годовая максимальная учебная нагрузка руководителя учреждения – 360 часов в год.

Годовая максимальная учебная нагрузка заместителя руководителя, заведующего отделением – 360 часов в год.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. При этом, минимальный размер повышения оплаты труда данной категории работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.6. Заработка платы выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.7. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний

за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

6.8. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1) и включает в себя:

- а) оплату труда исходя из ставок заработной платы должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений;
- б) доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- в) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами 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 том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. 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 заработка.

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

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом (по согласованию) мнения профкома (приложение № 2).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Организовать рациональные режимы труда и отдыха.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствие с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 3).

8.6. Ограничить беременным женщинам работу с ПЭВМ - не более 3 часов за рабочую смену (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03) в целях улучшения, а также оздоровления их условий труда и режимов отдыха.

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

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

8.9. Проводить специальную оценку условий труда.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшей по этой при-

чине простой в размере среднего заработка.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников строительства и промстройматериалов, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

8.14. В колледже создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей администрации колледжа и профсоюзного комитета в количестве 4-х человек.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно поме-

щение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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).
- привлечение к работе 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 ТКРФ),
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ), создание комиссий по охране труда (ст.218

ТК РФ),

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

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

10.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, операции.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

Согласовано
Председатель профкома
В.А.Соколова

Утверждаю
Директор колледжа
Н.В.Мишуров

«____» 2015 г.

«____» 2015 г.

Приложение № 2
к коллективному договору
ОГАОУ СПО «Белгородский политехнический колледж»
на 2015-2018 г.г.

Оказание материальной помощи работникам колледжа

№ п/п	Вид материальной помощи	Сумма
1.	По болезни (операция, приобретение дорогостоящих лекарств)	До 4 000 руб.
2.	По смерти прямых родственников	4 000 руб.
3.	При рождении ребенка	2 000 руб.
4.	На свадьбу детей	2 000 руб.
5.	По юбилеям	2 000 руб.
6.	При уходе на пенсию и прекращении трудовой деятельности	От 10 000 до 15 000 руб.
7.	В связи с тяжелым материальным положением в семье	От 1 500 руб. до должностного оклада

Согласовано
Председатель профкома
В.А.Соколова

Утверждаю
Директор колледжа
Н.В.Мишурев

«___» 2015 г.

«___» 2015 г.

Приложение № 3
к коллективному договору
ОГАОУ СПО «Белгородский политехнический колледж»
на 2015-2018 г.г.

1. Перечень профессий и должностей, на которых выдается специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Заведующая библиотекой; Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		1 шт.
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт. 1шт.

	<p>загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	1 шт. 1 шт.
Заведующая складом	<p>При работе с прочими грузами, материалами:</p> <p>костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт. 1 шт. 1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Лаборант химической лаборатории	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт. 1 шт.
	фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
	перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
	перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт. 1 пара
	<p>сапоги резиновые с защитным подносоком или сапоги болотные с защитным подносоком</p>	1 пара 1 пара

	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа До износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
	<i>При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:</i> Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дезурный
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Основание:

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
- Постановление Минтруда России от 17.12.2001 г. №85 «О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Перечень работ и профессий, на которых для устраниния загрязнения кожных покровов бесплатно выдается мыло и другие очистители кожи

Перечень работ:

- работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей, подъемно-транспортных, дорожных, строительных машин и оборудования;
- работы по обслуживанию и ремонту станков и оборудования в учебных производственных мастерских;
- работы по мойке посуды, столового инвентаря и оборудования;

- работы по уборке производственных и служебных помещений учебного корпуса, общежития.

Перечень профессий:

- медсестра;
- повар;
- мойщик посуды;
- слесарь-сантехник;
- уборщик производственных и служебных помещений.

Наименование профессии	Моющие средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3
медсестра	Мыло или жидкые моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
1	2	3
повар	Мыло или жидкые моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
мойщик посуды	Мыло или жидкые моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
слесарь-сантехник	Мыло или жидкые моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкые моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание:

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями и дополнениями);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
- Постановление Минтруда России от 17.12.2001 г. №85 «О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Инженер по охране труда

А.И. Брагин

Прочитано, пронумеровано и скреплено печатью,

69 (один шестьдесят девять) листов

Мишуров

