



ДЕПАРТАМЕНТ ВНУТРЕННЕЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДМИТРИЕВСКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Рассмотрено:
на Общем собрании работников и
обучающихся ОГАПОУ «Дмитриевский
аграрный колледж»
протокол № 1 от «29» августа 2020 г.

Утверждаю:
Директор ОГАПОУ «Дмитриевский
аграрный колледж»
Н.М. Овчинникова
приказ № 20/14 от «29» августа 2020 г.



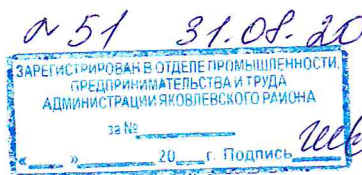
Согласовано
Председатель профсоюзного комитета



А.А. Зорикова
2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОГАПОУ «ДМИТРИЕВСКИЙ АГРАРНЫЙ
КОЛЛЕДЖ»

Дата создания: «29» августа 2020 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Дмитриевский аграрный колледж»

на 2020-2023 годы

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения, права и обязанности Сторон.
3. Трудовой договор.
4. Рабочее время.
5. Учебная нагрузка.
6. Время отдыха.
7. Оплата труда.
8. Социальные гарантии, компенсации и льготы.
9. Культура, спорт, быт.
10. Дополнительные гарантии молодого педагога.
11. Охрана труда и здоровья.
12. Гарантии профсоюзной деятельности.
13. Обязательства Профкома.
14. Контроль выполнения Договора.
15. Заключительные положения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен на основании действующего законодательства Российской Федерации (далее – РФ) между работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях, в лице первичной профсоюзной организации:

– Работодатель – ОГАПОУ «Дмитриевский аграрный колледж» в лице директора Овчинниковой Натальи Михайловны, действующей на основании Устава;

– первичная профсоюзная организация - профсоюзный комитет (далее – Профком) - представитель работников ОГАПОУ «Дмитриевский аграрный колледж» в лице председателя Зориковой Антонины Александровны, действующего на основании протокола заседания профсоюзного комитета № 03 от 17.02.2020 года.

Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя и направлен на выполнение требований действующего трудового законодательства РФ и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и Работодателем в лице Профкома (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом Договора являются как установленные действующим законодательством РФ, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными

нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Целями Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства (далее – Стороны);
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, социальными и экономическими правами, установленными действующим законодательством РФ;
- согласование интересов Сторон при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшения качества работы;
- соблюдение трудовой и технологической дисциплины, требований по охране труда и производственной санитарии.

1.5. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов Сторон, добровольности, законности и обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормы Договора распространяются на всех работников.

В случаях, предусмотренных Договором, его нормы распространяются на:

- неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию по старости;
- неработающих инвалидов, получивших инвалидность в результате увечья по вине Работодателя (далее - неработающие инвалиды);
- детей (иждивенцев), погибших на производстве (или получивших инвалидность в результате увечья по вине Работодателя).

1.7. Договор вступает в силу с 01.09.2020 года и действует по 31.08.2023 года включительно.

До окончания срока действия Договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

1.8. Профком при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников.

При реализации норм Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профком представляет интересы членов первичной профсоюзной организации и работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уполномочивших в установленном порядке Профком выступать от их имени.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными Договором.

1.10. Обязательства Сторон, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет Стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ.

Предусмотренные Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством РФ, обеспечиваются за счет средств Работодателя, а в случаях, предусмотренных Договором, при наличии у Работодателя соответствующих финансовых возможностей.

1.11. Каждый работник обязуется выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, локальными нормативными актами и действующим трудовым законодательством РФ.

1.12. В случае реорганизации договаривающихся Сторон выполнение обязательств по Договору возлагается на их правопреемников до заключения нового Договора.

1.13. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.14. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения Договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими Договором и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией.

1.16. Итоги выполнения Договора Стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже 1-го раза в год.

1.17. Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.18. Нормы Договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством РФ, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 ТК РФ).

1.19. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.20. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с Договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, и обеспечивать гласность выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

2. Трудовые отношения, права и обязанности Сторон

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обучения, качества оказываемых услуг, производительности труда на основе внедрения новых методов и технологий обучения, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок/должностных окладов ниже действующих.

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.5. Создавать условия для получения дополнительного образования и прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 5 лет. (уточнить срок действия дипломов по повышению квалификации, возможно 1 раз в три года)

Предусматривать в трудовых договорах условия о возмещении Работодателю расходов на обучение работника в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, установленного соглашением об обучении или трудовым договором;

2.2.6. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем;

2.2.7. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.8. Предоставлять Профкому информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.10. Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.11. Предоставлять Профкому отчет о выполнении обязательств по Договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.13. Сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.14. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.15. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.16. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

2.2.17. Учитывать мнение Профкома при разработке локальных нормативных актов.

2.2.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих Профкомов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

2.2.21. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности присущими первичным профсоюзным организациям методами.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих действующему трудовому законодательству РФ, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК РФ).

2.3.5. Контролировать соблюдение действующего трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, условий Договора (ст. 41 ТК РФ).

2.3.6. Выражать мнение Профкома при увольнении работников по инициативе Работодателя.

Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития и кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства РФ и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.3.10. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.11. Обсуждать с Работодателем и вносить предложения по совершенствованию систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов первичной профсоюзной организации.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными законами РФ и локальными нормативными актами, Договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными законами РФ.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты, в установленном Договором порядке.

2.4.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

– реорганизации и ликвидации;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными законами РФ, учредительными документами, Договором, локальными нормативными актами.

2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам первичной профсоюзной организации.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и Договором.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Форма трудового договора разрабатывается и согласовывается с Профкомом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также Договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.2.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений Договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

3.2.3. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями Работодателя, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.2.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

3.2.5. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных действующим трудовым законодательством законодательстве РФ (ст. 72-76 ТК РФ).

3.2.6. Представлять в Профком не позднее, чем за 2, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.7. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, только с предварительного согласия Профкома (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.2.8. Рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.2.9. Отменять режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, по согласованию с Профкомом.

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

3.2.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.2.12. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (в соответствии с ранжированием):

- семейные при наличии 2-х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работники за 2 года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие у Работодателя свыше 6 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов, Профкома, структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

3.2.13. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства РФ при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профкома.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством РФ меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время

4.1. Продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников – 36 часов в неделю;
- для остальных категорий работников – 40 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

5. Учебная нагрузка

5.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

5.2. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.3. При установлении педагогам учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и сокращения количества групп.

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

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

5.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.5. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на это период для выполнения другими преподавателями.

5.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе Работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1-го месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6. Время отдыха

6.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них также определяется порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления выходных и праздничных дней в соответствии с законодательством.

6.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за 1-й год работы предоставляется работникам по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы в данной организации. За 2-й и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.3. Отдельным категориям работников предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Профкомом.

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

6.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен Работодателем с учетом пожеланий работника, оформленных в письменном виде, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.7. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5-ти календарных дней в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

Работающие пенсионеры имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск

6.8. Работникам Колледжа, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

6.9. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала госуслуг.

6.10. Дни отдыха оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

6.11. Профком обязуется:

6.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

6.11.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

6.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

6.11.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

6.11.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

6.11.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов первичной профсоюзной организации - в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

7. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда и стимулирования работников осуществляется в соответствии с:

- ст. 144 ТК РФ;

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года N 86-пп "Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений".

– (в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 08.02.2016 N 32-пп, от 24.06.2019 N 269-пп, от 23.03.2020 N 104-пп).

7.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

7.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместители директора, руководители структурного подразделения и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели); учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

7.4. Самостоятельно распределяется объем средств в общем объеме на материально-техническое оснащение, обеспечение образовательного процесса и оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

7.5. Работодатель обязуется:

- сохранять плату работников не ниже установленных Правительством РФ базовых должностных окладов и базовых ставок заработной платы;
- обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы;
- производить любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, только с согласия работника;
- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам;
- вести работу по повышению заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Заработная плата 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. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится ранее указанных дат при наличии соответствующего финансирования.

Заработная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.7. Изменение разрядов оплаты труда, базовых должностных окладов и (или) базовых ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда, базового должностного оклада и (или) базовой ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.10. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, устанавливается не ниже 1/300, действующей в это время и увеличенной на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

8.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством РФ.

8.1.5. Внедрять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.1.6. Производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя).

8.1.7. При наличии денежных средств, выплачивается единовременная премия в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (достижение 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию;

- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Учреждения;

- в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа;

- в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

Единовременная премия выплачивается в размере не более двух должностных окладов.

8.1.8. При наличии денежных средств, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- при уходе в очередной оплачиваемый отпуск в размере одного должностного оклада;

- смерти (гибели) работника, близкого родственника работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.);

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников.

Под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

- рождения ребенка у работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о рождении;

- регистрации брака работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о регистрации брака;

- утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения, отопления и

других чрезвычайных обстоятельств или преступления - в размере до 10 000 рублей на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

- длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем - в размере до 10 000 рублей на основании медицинского заключения (справки).

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.

8.1.9. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (отцу) первоклассника.

8.1.10. Организовать в учреждении общественное питание (столовая).

8.1.11. Предоставлять работникам, их детям и обучающимся возможность осваивать программы профессионального обучения за 50 % от стоимости обучения.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Членам первичной профсоюзной организации, отмеченным профсоюзными наградами, выплачивать вознаграждение в установленных размерах из средств профбюджета:

- Почетная грамота работника – 1000 руб.

- Золотой значок ГТО - 3000 рублей, серебряный - 2000 рублей, бронзовый – 1000 рублей.

8.2.2. Выделять средства для оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации в случае длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях (смерти ближайших родственников, пожар, стихийное действие) - 5000 рублей (в соответствии с положением об оказании материальной помощи членам профсоюза, состоящим на учете ППО ОГАПОУ «ДАК») при наличии денежных средств на счете ППО.

8.2.3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

8.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9. Культура, спорт, быт

Стороны договорились:

9.3.1. Финансировать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.3.2. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад и Дней здоровья.

9.3.3. Сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности и спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

9.3.4. Выделять транспорт по заявкам работников для коллективных культурно-массовых поездок, доставки детей к местам сбора групп при их отправке на летний отдых и других массовых мероприятий.

9.3.5. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям дошкольного и школьного возраста работников

9.3.6. Работникам, членам первичной профсоюзной организации, выделять денежные средства на приобретение подарков к новогодним праздникам, 23 февраля и 8 марта.

9.3.7. Работникам, членам первичной профсоюзной организации способствовать приобретению по льготным ценам мясной продукции не реже четырех раз в год.

10. Дополнительные гарантии молодого педагога

Стороны договорились:

10.1. Предоставлять молодому учителю право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей.

10.2. При посещении урока администрация не имеет права делать замечания молодому учителю (если нет угрозы жизни и здоровью детей) и разбирать проведение урока, если рядом находятся учащиеся.

Все замечания выносятся в доброжелательной форме.

10.3. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в 1-й год работы.

10.4. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника.

Выбор наставника производится по обоюдному согласию.

10.5. Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области". В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 24.12.2018 N 502-III).

(абзац введен постановлением Правительства Белгородской области от 08.02.2016 N 32-III).

(пп. 4 введен постановлением Правительства Белгородской области от 14.09.2015 N 340-III).

11. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

11.2. Обеспечить проведение в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

11.3. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда на начало учебного года.

11.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

11.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

11.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

11.9. Информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

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

11.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Профкома.

11.13. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

11.14. Обеспечивать тепловой, воздушный, световой и водный режим в соответствии с санитарными нормами.

При температуре воздуха в помещении ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных действующим законодательством РФ социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением действующего законодательства РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и Договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, производится с учетом предварительного согласия Профкома.

12.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение 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 и транспортом (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы, 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% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов съездов и конференций, а также для участия в работе выборных органов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и Договором.

Председатель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

12.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

12.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.12. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение.

В случае, если мнение Профкома совпадает с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения Работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

12.13. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- соглашение администрации и первичной профсоюзной организации по охране труда;
- 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 (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12.14. С учетом мотивированного мнения Профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям (ст. 82, 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3-х часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- совершение работником, выполняющим вспомогательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение 1-го года грубое нарушение работником Устава;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

12.15. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- сохранение оплаты труда работника по разряду или квалификационной категории после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1-го года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

12.16. С согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации.

12.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

13. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

13.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями действующего законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и стимулирующего фонда оплаты труда.

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

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

13.6. Направлять Учредителю заявление о нарушении Работодателем и его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

13.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

13.9. Участвовать в работе по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению новогодними подарками.

13.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки

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

13.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

13.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.16. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации.

13.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

14. Контроль выполнения Договора. Ответственность Сторон

Стороны договорились:

14.1. Разрабатывать план мероприятий по выполнению Договора.

14.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива.

14.3. Рассматривать в 2-хнедельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.4. Соблюдать установленный действующим законодательством РФ порядок разрешения индивидуальных споров и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

15. Заключительные положения

15.1. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.09.2020 г. (ст. 43 ТК РФ).

15.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

15.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации и расторжения трудового договора с Работодателем.

15.4. При реорганизации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.5. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

15.6. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего Договора на срок до 3-х лет.

15.7. При ликвидации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.8. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

15.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными действующими законами РФ.

15.10. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.11. Работодатель обязуется:

- в течение 7-ми дней со дня подписания Договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ);
- в течение 10-ти дней после подписания Договора довести его текст до сведения работников;
- знакомить с Договором вновь поступающих работников.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью _____
на _____ листах
Директор ОГАПОУ «Дмитриевский
аграрный колледж»
Н.М. Овчинникова

