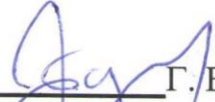


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КРАСНОДАРСКОЕ ПРЕЗИДЕНТСКОЕ КАДЕТСКОЕ УЧИЛИЩЕ»

От работодателя:

Начальник
Краснодарского
ПКУ




Г. Барковский
«30» март 2017 г.

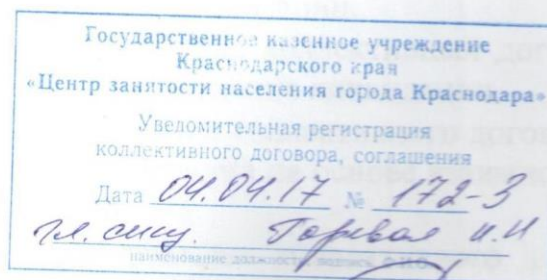


От работников:

Председатель Комиссии
представительного органа
работников



А. Демин
«30» март 2017 г.



Принят на общем собрании трудового коллектива работников
Краснодарского ПКУ « 30 » март 2017 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Краснодарское президентское кадетское училище», (далее - Училище), г. Краснодар, ул. Северная, 267.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Училища и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Училища, являющиеся членами Комиссии представительного органа рабочих (гражданского персонала) Министерства обороны Российской Федерации, в лице их представителя – председателя Комиссии представительного органа работников (далее – Комиссия);

- работодатель, в лице начальника Училища.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Комиссия обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Училища и расторжения трудового договора с его руководителем.

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

1.8. При ликвидации Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Училища.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех календарных лет, а именно с 3 апреля 2017 года по 2 апреля 2020 года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Комиссии (приложения к настоящему трудовому договору).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Училища непосредственно работниками и через Комиссию:

- учет мнения Комиссии;
- по согласованию с Комиссией;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ (Основные формы участия работников в управлении организацией) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Училища, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Училища и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В случае заключения срочного трудового договора, если ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока, а работник продолжает работу после истечения трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, ст. 58 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор должен содержать обязательные условия и может предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Училище с учетом мнения Комиссии. Верхний предел учебной нагрузки преподавателям, педагогам дополнительного образования ограничивается 27 часами. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен

сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам, устанавливается начальником училища с учетом мнения Комиссии, исходя из предполагаемого количества классов-комплектов и проекта учебного плана. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Фактическая нагрузка может быть меньшей только при недокомплекте классов или изменении количества часов по учебным планам учреждения.

2.6. При установлении преподавателям, педагогам дополнительного образования, для которых Училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам или программам сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей, педагогов дополнительного образования может быть разной в разных четвертях.

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

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон (разд. IV Порядок установления и изменения учебной нагрузки учителей Рекомендации по установлению учебной нагрузки учителей (подготовлены ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ 26 сентября 2007 г. № 188).

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями, педагогами дополнительного образования.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Училище работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, ст. 68 ТК РФ.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Училища.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации заместителей начальника Училища, заведующих отделов, заведующего методическим кабинетом, старших методистов и методистов, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, преподавателей (руководителей дисциплин) отдельных дисциплин, старших воспитателей, воспитателей, преподавателей, педагога (руководителя дисциплины) дополнительного образования, педагогов дополнительного образования, инструкторов по физической культуре, начальников лабораторий, заведующего учебной мастерской, мастера производственного обучения.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня учебные отпуска предоставлять без сохранения заработной платы.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации на соответствие работников занимаемой должности, на первую и высшую квалификационную категорию и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие оклады заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Комиссию и работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественно 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 два года до пенсии), проработавшие в Училище свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (с соблюдением ст. 261 ТК РФ); награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Комиссии; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Училище, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при прочих равных условиях (ст. 3 ТК РФ) в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, и ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

У. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Училища, годовым учебным планом, учебным расписанием, графиками сменности воспитателей, утверждаемыми начальником Училища, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Училища и настоящим коллективным договором.

5.2. Для работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Училища устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для врачей-педиатров, медицинских сестер продолжительность рабочего времени устанавливается - 39 часов в неделю, для врача-стоматолога - 36 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.3. Для педагогических работников Училища устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ):

- преподавателей (руководителей дисциплин), преподавателей, педагога (руководителя дисциплины) дополнительного образования, педагогов дополнительного образования, мастера производственного обучения, воспитателей, методистов (старших методистов), педагогов-организаторов, педагогов – психологов - 36 часов в неделю;

- старших воспитателей, инструкторов по физической культуре – 30 часов в неделю.

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

Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым

учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.4. Другая часть педагогической работы воспитателей, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Училища и регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- участие в работе педагогических и методических советов, административных совещаний, собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств;

- все случаи, когда преподаватель (воспитатель) занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка и др.), а также, когда преподаватель (воспитатель) занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность об успеваемости воспитанников и др.).

Дни недели (периоды времени), свободные для воспитателей от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.5 Педагогические работники могут в дни работы привлекаться к дежурству по училищу не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия (п. 2.3 разд. II Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, педагога дополнительного образования, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Училища (заседания педагогического совета, собрания, совещания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. Другой день отдыха предоставляется по желанию работника, ст.153 ТК РФ.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК 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.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Училища.

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 начальника Училища.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Комиссии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности воспитателей, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами начальника Училища.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается приказами начальника Училища.

5.15. Установить работу в ночное время следующим работникам Училища: старшим воспитателям (начальникам курсов), воспитателям, педагогам – организаторам, врачам – педиатрам, медицинским сестрам палатным (постовым), младшим медицинским сестрам по уходу за больными, младшим воспитателям.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Училища осуществляется на основе

утвержденных размеров должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, введенных в действие приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года № 255.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: 20 и 5 число каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Училища (приложение № 2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Приложением № 1 к приказу Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 года № 255;
- ежемесячную надбавку в размере 400 процентов должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Училища, локальными нормативными актами Училища.

6.5. Заработная плата работникам училища за первую половину месяца устанавливается в следующих размерах:

- заместители начальника училища, помощник начальника училища (по безопасности) – 20 000 рублей 00 копеек;
- гражданский персонал училища – 10 000 рублей 00 копеек;
- гражданский персонал училища, работающий по совместительству – 5 000 рублей 00 копеек.

При отработке времени меньше установленной нормы за первую половину месяца, согласно производственному календарю, работнику выплачивается за каждый проработанный день - 1 000 рублей 00 копеек, а гражданскому персоналу училища, работающему по совместительству – 500 рублей 00 копеек.

6.6. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

6.7. Работодатель обязуется 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 100% неполученной заработной платы (ст. 234

ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет начальник Училища.

6.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. 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). 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, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Комиссией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности руководствоваться Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Училища по охране труда на начало каждого учебного года.

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

7.1.5. При необходимости обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

7.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Комиссией (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.10. Осуществлять совместно с Комиссией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных

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

7.2. С целью поддержания в Училища здоровых и безопасных условий труда, соблюдения всеми работниками норм и правил техники безопасности при проведении образовательного процесса и, повседневной жизни, каждый работник обязан:

7.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка.

7.2.2. Немедленно сообщить своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

7.2.3. При заболевании или получении травмы, как на работе, так и вне работы, сообщить об этом руководителю и обратиться в лечебное учреждение.

7.2.4. При несчастном случае оказать помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией по оказанию доврачебной помощи, вызвать работника медицинской службы. Сохранить до расследования обстановку на рабочем месте такой, какой она была в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью окружающих.

7.2.5. При обнаружении неисправности учебного оборудования и принадлежностей, приспособлений, технических средств обучения, мебели и другого имущества сообщить об этом непосредственному руководителю либо заместителям начальника Училища .

7.2.6. Выполняя трудовые обязанности, соблюдать следующие требования:

- ходить только по установленным пешеходным переходам, мостикам и площадкам;

- не садиться и не облокачиваться на случайные предметы и ограждения;

- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным маршам;

- не прикасаться к электрическим проводам, кабелям электротехнических установок, если это не предусмотрено технологией рабочего процесса;

- не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также пусковых устройствах;

- обращать внимание на знаки безопасности, сигналы и выполнять их требования;

- принимать пищу только в предназначенных для этого местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается. Принимать пищу следует в столовой.

- запрещается употребление спиртных напитков, а также приступать к работе в состоянии алкогольного опьянения;

- запрещается курение на всей территории Училища.

VIII. Гарантии деятельности, представляющей интересы работников

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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 Комиссии или деятельностью, представляющей интересы работников.

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Комиссии в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом Комиссии, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников), пункту 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Комиссии.

8.4. Работодатель обязан предоставить Комиссии 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 (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Комиссии для участия в работе выборных органов Комиссии, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью, представляющей интересы работников, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. Работодатель предоставляет Комиссии необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Училища.

8.8. Члены Комиссии включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

IX. Обязательства Комиссии

9. Комиссия обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Комиссии по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Комиссии, в случае, если они уполномочили Комиссию представлять их интересы.

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

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

9.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководством Училища, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Комиссии в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

9.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Училище.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников до начала календарного года.

10.3. Рассматривают в 7-ми дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. 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.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех календарных лет, а именно с 3 апреля 2017 года по 2 апреля 2020 года.

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

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка Училища.
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Училища.
3. Форма расчетного листка.
4. Соглашение по охране труда.
5. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, связанных с загрязнением, бесплатно получающих смывающие и обезвреживающие средства
7. Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей, работники для которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.
9. Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает прав на дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день за работу с вредными условиями труда.
10. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатное получение молока и других равноценных продуктов.
11. Ответственность сторон коллективного договора.