

БПОУ
«СПК»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*между работодателем и трудовым коллективом
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения*

Самарской области

*«Самарский социально-педагогический колледж»
на период с 1 ноября 2021 г. по 1 ноября 2024 г.*

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Принят к регистрации № *0630/2021*
от *12 ноября 21* г.

Консультант Корнеева ИА
(Инициалы, Ф.И.О.)

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж» в лице директора Черноиванова Владимира Борисовича, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж» (далее – колледж) и работники колледжа в лице председателя профсоюзного комитета колледжа Ловягиной Надежды Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «работодателем» и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников колледжа, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Принятие Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится по согласованию с профкомом.

1.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников колледжа, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

2. Производственно-экономические отношения.

2.1. Трудовые отношения и занятость работников

2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.1.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.1.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

2.1.5. Увольнение работников в связи с сокращением (численности) штата осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком в письменной форме приказы о сокращении численности (штата) работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников.

О возможном массовом высвобождении работников (10 и более чел.) информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

Стороны договорились, что применительно к колледжу высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более работников в течении 30 календарных дней.

2.1.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.1.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза

- по п.2 ст. 81 ТК РФ - сокращения численности или штата работников;
- по п.3 ст. 81 ТК РФ - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- по п.5 ст.81 ТК РФ - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2.1.8. В целях предотвращения массовых увольнений работодатель:

- а) ограничивает или временно прекращает прием на работу новых работников;
- б) принимает меры по первоочередному расторжению трудового договора с совместителями или временными работниками;
- в) заключает с работниками с их согласия договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, направляет работников на переподготовку в пределах средств, отпущенных Учредителем на переподготовку или в рамках образовательного чека.

2.1.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- а) предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) совмещающие работу с обучением по профилю направлений подготовки колледжа.

2.1.10. расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида во возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 и пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.11. При увольнении работника в связи с сокращением численности (штата) работников выходное пособие при наличии средств выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным ст.178 ТК РФ:

а) для лиц, непрерывно проработавших в колледже свыше 25 лет - на 25%

2.1.12. Расторжение трудового договора с директором колледжа по основаниям, предусмотренным ст.279 ТК РФ производится только с согласия трудового коллектива.

2.1.13. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства, обеспечивать защиту прав и интересов работников при реорганизации или ликвидации учреждения.

2.1.14. Разрабатывать предложения по совершенствованию системы контроля качества образования, направленные на проведение структурной реорганизации колледжа.

2.2. Режим рабочего времени.

2.2.1. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. При регулировании рабочего времени в колледже стороны исходят из того, что продолжительность работы непедагогических работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

2.2.3. Рабочее время преподавателя и концертмейстера (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам) определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы колледжа.

2.2.4. Стороны пришли к соглашению, что педагогу предоставляется один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если предоставление такого дня возможно, исходя из объема учебной нагрузки педагога и количества групп, в которых он преподает, без ущемления законных интересов студентов и преподавателей колледжа.

2.2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год (объем преподавательской работы с распределением по группам) устанавливается администрацией колледжа до ухода преподавателя в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

-объем учебной нагрузки более или менее 720 часов (18 часов в неделю) устанавливается только с письменного согласия преподавателя;

-установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации колледжа за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану в соответствии с ГОС СПО, сокращения количества групп, выбытия студентов и в других прямо предусмотренных законом случаях;

-учебная нагрузка определяется с учетом преемственности групп.

Администрация уведомляет преподавателя о предполагаемой учебной нагрузке до ухода его в очередной отпуск.

2.2.6. Для работников, работающих по полной (40-часовой) рабочей неделе, накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

2.2.7. Расписание учебных занятий доводится до сведения преподавателей не позднее, чем за 10 дней до начала семестра. Расписание учебных занятий составляется учебной частью колледжа, исходя из педагогической целесообразности соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя и студента.

2.2.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других педагогических работников. В дни каникул они привлекаются руко-

водством колледжа к педагогической, организационно-методической, профориентационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки (объем педагогической работы) до начала каникул.

2.2.9. Администрация обязана предоставить право каждому работнику на повышение его квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию один раз в 5 лет.

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

2.2.11. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

2.3. Время отдыха.

2.3.1. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, установленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

2.3.2. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходной или праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме оплачивается в двойном размере.

2.3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. При необходимости работник может быть отозван из отпуска. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.3.5. При выделении работнику путевки для санаторно-курортного лечения отпуск ему может быть предоставлен с учетом времени предоставления путевки с его личного согласия.

2.3.6. Помимо предусмотренных ст.128 ТК РФ случаев предоставления отпусков без сохранения заработной платы, последние предоставляются:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам на продолжение лечения в санаторно-курортном учреждении.

2.3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.3.8. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года (порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования). Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется без сохранения заработной платы.

2.3.9. Работникам инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется разработать регламенты условий труда применительно к каждому рабочему месту, которые должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь – режимам труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию работников. Работодатель обязуется систематически вносить в регламенты необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников повышением требований к условиям работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работников.

3.2. Работодатель берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

3.3. Стороны исходят из того, что профком может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляются им Государственной экспертизе или Учредителю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы на основании установленных нормативов оплаты.

3.4. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего месячного заработка.

3.5. Работодатель обязуется разрабатывать и принимать по согласованию с профкомом локальные нормативные акты, направленные на обеспечение безопасности труда и условия, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (№197-ФЗ, ст.8, ст.220)

3.6. Работодатель обязуется при приеме работу с каждым работником проводить вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

3.7. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не 0,2 процента суммы затрат на производство работ и услуг.

3.8. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

3.9. Стороны рассматривают отказ работника от прохождения обязательного ежегодного медицинского осмотра без уважительной причины как нарушение трудовой дисциплины.

3.10. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию его причин.

3.11. Профсоюзный комитет обязуется участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивать, в том числе в судебных органах, интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания.

3.12. Обеспечение работников с вредными условиями труда бесплатной спецодеждой и СИЗ: перчатки резиновые, халаты хлопчатобумажные (согласно постановления Министерства а труда РФ от 31.12.1997 г. №70).

3.13. Обеспечение технического персонала на работах, связанные с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами (мыло 400 гр. на месяц).

4. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

4.1. Работодатель и профком исходят из того, что колледж несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников (увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей) в соответствии с Правилами возмещения ущерба.

4.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством работодатель выплачивает единовременное пособие в размере 25%, сверх полагающихся потерпевшему по закону суммы возмещения вреда.

4.3. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты ставки заработной платы, а также оказывает материальную помощь.

5. Оплата труда. Социальные гарантии и компенсации.

Надбавки и доплаты.

5.1. Преподаватель получает гарантированную ставку в объеме 720 часов (18 часов в неделю) в соответствии с квалификацией и базовым образованием. Неполная учебная нагрузка может быть установлена только с согласия преподавателя в письменном виде. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно только в случаях, предусмотренных законодательством.

5.2. Тарифная ставка заработной платы педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431. В случае использования работником своего права на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получения ее в результате успешного прохождения аттестации, администрация колледжа обязана в течение месяца издать приказ о присвоении работнику квалификационной категории и установлении ему на срок действия категории уровня оплаты труда. Оплата труда работника в соответствии с присвоенной квалификационной категорией осуществляется с момента вынесения решения Главной аттестационной комиссией, либо решения аттестационной комиссии колледжа.

5.3. Оплата труда педагогических работников производится в соответствии с тарификацией на каждый учебный год.

5.4. Работодатель устанавливает компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

5.5. С целью привлечения к педагогической деятельности молодых специалистов предусмотреть установление надбавок молодым специалистам в размере 5000 (пять тысяч) рублей в течение первых трех лет преподавательской деятельности.

5.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 20 и 5 числа.

5.7. Ежемесячно всем работникам колледжа выдаются расчетные листки по форме, утвержденной работодателем, по согласованию с профкомом.

5.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда в ГБПОУ «Самарский социально-педагогический колледж».

5.10. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия и государственными наградами может устанавливаться надбавка в размере до 20% ставки при наличии средств в специальной и стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.11. Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается надбавка в размере 3000 рублей.

5.12. Работодатель в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также взносы в Пенсионный фонд. В случае и порядке, установленном действующими нормативными актами, работодатель выплачивает работникам пособия по временной нетрудоспособности, и иные пособия, на которые работники имеют право.

5.13. Всем педагогическим работникам колледжа в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работодателем выплачивается ежемесячная компенсация в размере 100 рублей.

5.14. Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном ч.4 ст.139 ТК РФ, в следующих случаях:

	<i>Событие</i>	<i>Количество предоставляемых дней отпуска</i>
1.	-в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса)	Продолжительностью один календарный день
2.	-рождения детей	Продолжительностью один календарный день
3.	-свадьбы детей	Продолжительностью два календарных дня
4.	-собственной свадьбы	Продолжительностью три календарных дня
5.	-смерти супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), родных братьев, сестер.	Продолжительностью три календарных дня

5.15. Работникам колледжа при предъявлении соответствующих документов о необходимости явки в органы дознания, предварительного следствия, в органы прокуратуры, суда в качестве свидетеля, потерпевшего, понятого, сохраняется средний заработок.

5.16. Работникам, выезжающим в служебные командировки сроком на один день на расстояние более 60 км, выплачиваются суточные в размере 100% нормы, установленной законодательством с целью компенсации неудобств, связанных с командировкой.

5.17. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда.

5.18. Работникам может выплачиваться материальная помощь по личному заявлению за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий;
- смерть близких родственников (родителей, супруга/супруги, детей).

5.19. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору Колледжа из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются на основании распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 №354 -р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности». Выплаты директору могут производиться ежемесячно при наличии средств.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору Колледжа, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в Колледж в течение года или на момент увольнения директора.

6. Социальное и медицинское обслуживание работников.

6.1. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками колледжа один раз в год диспансеризации: выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников за счет средств колледжа.

6.3. Периодические медицинские осмотры работников колледжа, связанные с профилем работы осуществляются за счет средств учредителя.

6.4. При наличии медицинских показаний и предоставлении путевок (курсовок) нуждающимся в санаторно-курортном лечении может производиться оплата стоимости путевки работодателем (при наличии средств) с учетом стажа работы в колледже и трудового вклада сверх правил, определенных органами соцстраха.

6.5. Стороны пришли к соглашению, что допуск к работе педагогических работников проводится после медицинского освидетельствования при отсутствии медицинских противопоказаний.

6.6. Работник колледжа несет ответственность за своевременное прохождение (1 раз в год) ККФ, обязательного периодического медицинского осмотра в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнение требований Постановления правительства РФ от 15.07.1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»

6.7. Профком совместно с работодателем должен проводить 1 раз в год учет и анализ заболеваемости сотрудников, разрабатывать предложения по устранению причин, вызывающих заболевания.

6.8. Перевозка в лечебное учреждение работников, заболевших на рабочем месте, производится транспортом колледжа.

6.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляют контроль за реализацией мероприятий по обеспечению оздоровления и отдыха детей сотрудников в детских оздоровительных лагерях.

6.10. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляют реализацию мер, направленных на сокращение табакокурения, создание широкой социальной системы его профилактики.

7. Жилищно-бытовое обслуживание.

7.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом содействует в решении вопросов получения жилых помещений по договорам социального найма и выделения субсидий через органы местного самоуправления работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

8. Об отношениях профсоюзов и работодателя.

8.1. Профсоюз-самостоятельная и независимая в своей деятельности общественная организация, действующая на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

8.2. Отношения профсоюзов с работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон.

8.3. Профсоюзы имеют равные с работодателем права на участие в управлении государственными фондами социального страхования. В состав комиссии по социальному страхованию обязательно должны входить представители от профкома.

8.4. Профсоюз вправе беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

8.5. Профсоюзы должны осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда. В этих целях профсоюз имеет право беспрепятственно посещать рабочие места, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать права членов профсоюза по вопросам условий труда.

8.6. Финансовый контроль за средствами профсоюзов работодателем не осуществляется.

8.7. Работодатель устанавливает персональную надбавку председателю профсоюзного комитета в размере 30% должностного оклада за счет средств учебного заведения.

8.8. Работодатель предоставляет профсоюзам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение и транспорт.

8.9. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы членов профсоюза.

8.10. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.11. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовок, признанных судом незаконными, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

8.12. Работодатель принимает участие в финансировании культурно-массовых мероприятий, проводимых профсоюзным комитетом, за счет средств учебного заведения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии взаимных обязательств по коллективному договору.

9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.7. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют сторонами социального партнерства (работодатель, представители трудового коллектива (профсоюзный комитет), соответствующие органы по труду).

9.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.10. За невыполнение своих обязательств по настоящему коллективному договору работники несут дисциплинарную, материальную ответственность в соответствии с законодательством о труде.

9.11. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

От работодателя:

Директор ГБПОУ «Самарский

социально-педагогический колледж»

В.Б. Черноиванов

2021 г.



От работников:

Председатель профкома ГБПОУ

«Самарский социально-педагогический колледж»

Н.В. Ловягина

2021 г.





«Протокол, удостоверено и скреплено
печатью _____ листа (ов)

(должность) _____ (подпись) (ф.и.о.)

Дата _____ 202 _____ г.