

Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Бендерский педагогический колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с 08.01.2024 по 08.01.2027 гг.



Принят на общем
собрании колледжа
«09» апреля 2024 г.

Коллективный договор подписали:

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГОУ «БПК»

В.В. Ду О.Ф. Михалаш
«09» апреля 2024 г.



От работодателя:

Директор
ГОУ СПО «БПК»

Н.И. Ризун
«09» апреля 2024 г.



Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Бендерский педагогический колледж»

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
Регистрационный номер № 24/01/058 от 31 мая 2024 года

срок действия договора: с 9 апреля 2024 года
по 9 апреля 2029 года

дополнительное соглашение
распространяет свое действие
на правоотношения возникшие
с 9 апреля 2024 года



Коллективный договор подписали:

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГОУ «БПК»
[Signature] О.Ф. Михалаш
«24» июля 2024 г.



От работодателя:
Директор
ГОУ СПО «БПК»
[Signature] Н.И. Ризун
«24» июля 2024 г.



Содержание

1. Общие положения
2. Права и обязанности сторон
3. Оплата труда
4. Трудовой договор
5. Поощрение за успехи в работе
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины
7. Рабочее время и время отдыха
8. Особенности регулирования труда дистанционных работников
9. Охрана труда и здоровья
10. Социальные льготы и гарантии
11. Гарантии деятельности профсоюзного комитета
12. Заключительные положения
13. Приложения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Бендерский педагогический колледж» (далее по тексту колледж) и заключается как средство согласования и урегулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками организации образования в лице их представителей в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

1.2. Сторонами данного коллективного договора являются:

- администрация колледжа в лице директора Ризун Нины Ивановны, именуемая в дальнейшем «Работодатель»
- и трудовой коллектив колледжа, представленный первичной профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета Михалаш Олеси Федоровны, именуемый в дальнейшем «Профсоюз».

1.3. Настоящий договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики от 19 июля 2002 года № 161-3-III (САЗ 02-29), в текущей редакции;
- Законом Приднестровской Молдавской Республики «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в текущей редакции;
- Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об охране и безопасности труда» в текущей редакции;
- Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании» в текущей редакции;
- Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» от 11 августа 2003 года № 327-3-III (САЗ 03-33) в текущей редакции.

1.4. Коллективный договор заключен на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильности, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профсоюз выступают

равноправными и деловыми партнёрами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, но профсоюзный комитет защищает интересы и права только членов профсоюза.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право (письменно) уполномочить профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляя средства в сумме 1% от заработной платы.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

1. Обязанности работодателя:

а) соблюдать трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

д) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

ж) выплачивать материальную помощь работникам колледжа в размере 2-х должностных окладов в год, ежемесячно;

з) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики;

и) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

к) предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

л) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

м) учитывать мнение Профсоюза при организации учебно-воспитательного процесса и по проектам текущих и перспективных планов и программ;

н) предоставлять Профсоюзу право участия в обсуждении порядка распределения и изменения учебной нагрузки и при проведении аттестации

педагогических работников;

о) своевременно выполнять предписания органа государственной власти, в ведении которого находятся вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, других органов государственной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

п) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

р) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, иными законами и коллективным договором;

с) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

т) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики;

у) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, другими законами и иными нормативными правовыми актами;

ф) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

х) создавать условия для делового общения в коллективе на основе партнерских, равноправных взаимоотношений в интересах общего дела, с соблюдением этических норм и педагогического такта.

2. Обязанности профсоюзного комитета:

а) способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

б) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей;

в) способствовать росту квалификации работников;

г) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

д) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего договора и других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

е) обеспечивать защиту трудовых, социально-экономических и

профессиональных прав и интересов всех членов коллектива;

ж) обеспечивать контроль за правильным применением установленной системы оплаты труда работников, своевременной выплатой заработной платы;

з) принимать участие в разработке документов внутреннего пользования, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы членов коллектива;

и) принимать участие в распределении учебной нагрузки и аттестации педагогических работников;

к) осуществлять контроль за деятельностью работодателя в вопросах охраны труда и техники безопасности;

л) участвовать в разработке нормативно-технической документации по охране труда и должностных инструкций;

м) вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности, охране здоровья сотрудников и обучающихся;

н) осуществлять помощь в организации медицинского осмотра работников;

о) осуществлять контроль за предоставлением работодателем своевременной информации о возможных увольнениях работников, соблюдением установленных законодательством, социальных гарантий в случае сокращения штатов, следить за выплатой компенсаций и пособий;

п) согласовывать с работодателем графики работы и отпусков работников, осуществлять контроль за соблюдением статьи 149 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики об оплате труда при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной коллективным договором;

р) консультировать работников по вопросам трудового законодательства в части коллективных отношений;

с) оказывать членам профсоюза материальную помощь и поддержку в случае болезни и других особых случаях;

т) способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе;

у) организовывать культурно-массовые мероприятия с целью создания сплоченного коллектива единомышленников;

ф) постоянно поддерживать связь с неработающими пенсионерами-членами профсоюзной организации, оказывать им внимание и помощь.

3. Обязанности работника:

а) полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и установленные нормы труда;

в) соблюдать правила и инструкции по охране и безопасности труда;

- г) соблюдать трудовую дисциплину;
- д) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- е) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- ж) создавать и сохранять благоприятную рабочую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- з) не распространять сведения, порочащие честь и достоинство, деловую репутацию членов коллектива и организации образования.

4. Обязанности работодателя и профсоюзного комитета:

- а) своевременно вносить изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в правила внутреннего трудового распорядка, в должностные функциональные обязанности при изменении условий труда и введении новых требований законодательства;
- б) информировать трудовой коллектив об изменениях в действующем законодательстве по вопросам труда и заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, социальной защищенности членов организации;
- в) своевременно выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренные Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об охране и безопасности труда»;
- г) совместно выполнять мероприятия по организации санаторно-курортного лечения и отдыха членов профсоюза и их детей через Единый Государственный Фонд Социального Страхования Приднестровской Молдавской Республики и обеспечивать контроль и принцип справедливости при распределении путевок;
- д) совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективе.

5. Права работника:

- а) обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка; работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета; принимать решения на общем собрании коллектива колледжа;
- б) защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- в) проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию;
- г) повышать свою квалификацию;
- д) получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством ПМР, а также коллективным договором колледжа;
- е) педагогические работники через 10 лет непрерывной работы имеют право на неоплачиваемый отпуск до одного года;

6. Права работодателя:

- а) заключать, дополнять, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики;
- б) поощрять работников за добросовестный труд;
- в) требовать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- г) представлять колледжа во всех инстанциях;
- д) устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
- е) утверждать рабочие программы, перспективно-тематические планы, расписание учебных занятий и графики работы;
- ж) издавать приказы, инструкции и другие локальные нормативные акты, обязательные для выполнения всеми работниками колледжа;
- з) распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;
- и) совместно с заместителями осуществлять контроль за деятельностью сотрудников, в том числе путем посещения занятий, производственной практики и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;
- к) назначать классных руководителей, председателей методических объединений (заведующих цикловых методических комиссий), секретаря педагогического совета.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников производится на основании Закона Приднестровской Молдавской Республики № 327-3-III от 11 августа 2003 года «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия», (САЗ 03-33) в текущей редакции.

Положения о премировании работников ГОУ СПО «Бендерский педагогический колледж» (Приложение №1).

Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную законодательством Приднестровской Молдавской Республики на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Заработная плата выплачивается в строгом соответствии с нормами Трудового законодательства не реже одного раза каждого месяца, перечисляется ему на банковский счёт не позже 28 числа следующего за расчетным месяца.

3.4. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний выдаются работникам не позднее, чем за день до выдачи заработной платы.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 30 (тридцати) календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) в текущей редакции.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается сторонами.

4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и иными законами. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в пункте 1 статьи 59 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

4.3. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник может быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и иными законами.

4.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72-2 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

4.6. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

4.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись (до подписания трудового договора) с действующими в колледже:

- должностными функциональными обязанностями (инструкциями),
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- Уставом колледжа,
- коллективным договором,

- деятельностью профсоюзной организации,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.8. С принимаемым на работу проводится первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности» (ст.68 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) в текущей редакции.

4.9. Прием и увольнение с работы производится согласно Трудовому кодексу Приднестровской Молдавской Республики.

4.10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в установленном порядке, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Вместе с трудовой книжкой оформляется и личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется личная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в колледже.

4.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (пункт 2 статьи 67 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили это условие в виде отдельного соглашения до начала работы. (статья 70 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) в текущей редакции.

4.12. При неудовлетворительном результате испытаний работодатель имеет право до истечения срока испытания уволить работника, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причины, послужившей основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

4.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

4.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 353 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики.

4.15. В связи с изменениями организации работы и организации труда в

колледже (изменения количества групп, учебного плана, режима работы колледжа, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается изменение условий труда работника при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) в текущей редакции, системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работ (заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 1(один) месяц, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и здоровью, а при отсутствии таковой - вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую должность. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом ж) пункта 1 статьи 77 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

4.17. При сокращении численности и штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи и преимущественное право на оставлении на работе имеют работники, указанные в статье 176 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

4.18. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.19. Увольнение по сокращению штата работников организации (подпункт б) пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики), в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт 2) подпункта в) пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если имеется дисциплинарное

взыскание» (подпункт д) пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики), проводится руководителем колледжа с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

4.20. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (пункта 3 статьи 177 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики) в текущей редакции.

V. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в подготовке специалистов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой колледжа;
- представление к званию «Лучший по профессии».

Поощрения применяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

5.2. За личные трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для поощрения - награждения орденами, медалями, Почетными грамотами, Благодарственными письмами, а также для присвоения почетных званий.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Неисполнение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 (трех) месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 1 п. «д» ст. 81

Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 1 п. «е» ст. 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

3) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 1 п. «и» ст. 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

4) повторного в течение одного года грубого нарушения Устава колледжа (ст. 316 п. «а» Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики), правил внутреннего трудового распорядка;

5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (п. 1 п. «ж, з» ст. 81 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики);

Законами, положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (пункт 2 статьи 189 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

6.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится работодателем в пределах предоставленных ему прав в рамках действующего законодательства. За

каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и периода приостановления работы работником в порядке, установленном пунктом 2 статьи 142 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. Взыскание объявляется работнику приказом работодателя под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6.5. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическими работниками является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников колледжа регулируется и определяется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций образования (Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 11.11.2014г №266), о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 30 июля 2013 года № 161, САЗ 13-30), иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом, учебным расписанием, календарным графиком работы, трудовым договором, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), утвержденными директором по согласованию с профкомом.

7.2. В колледже устанавливается 5-ти дневная 40-часовая рабочая неделя для руководящих работников, специалистов и служащих, рабочих.

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (пункт 1 статьи 314 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

7.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, научно-исследовательскую, методическую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций образования, утвержденными в установленном порядке.

7.5. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (пункт 10 статьи 2 Закона «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия» №327-3-111 от 11.08.2003 г.) в текущей редакции.

7.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- а) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, цикловых методических комиссий, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;
- б) время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- д) выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебными кабинетами и другое).

7.7. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

7.8. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 6.6. настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы, установленной за ставку заработной платы.

7.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (п. 1 ст. 95 ТК ПМР)

7.11. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах установленной продолжительности рабочего времени для конкретных работников. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.12. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами организаций образования и графиками работ с указанием их характера.

7.13. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

7.14. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 6.8. настоящего Положения.

7.15. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику, согласованному с профкомом.

7.16. Продолжительность отпуска определяется Указом Президента от 18.07.1995 г. №194 «Об отпусках работников общеобразовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций», а также согласно действующих изменений и дополнений к нему и составляет 56 календарных дней для педагогических работников и 28 календарных дней для остальных работников.

7.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 7 календарных дней.

7.18. Все работники колледжа имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы согласно статье 128 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

Лица, осуществляющие уход за детьми до 14 лет, имеют право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы согласно статье 259 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики в текущей редакции.

VIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа или выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения колледжа, (вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно

находящихся под контролем колледжа), при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между колледжем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

8.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно может выполняться:

- а) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- б) временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 (шести) месяцев;
- в) периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Данное условие предусматриваться трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй пункта 7.2, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 308-9 Трудового кодекса (далее - работник).

8.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой и Трудового кодекса статья 308-2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно.

8.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 308-2 Трудового кодекса.

8.6. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, может осуществляться путем обмена электронными документами.

8.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами Приднестровской Молдавской Республики трудовая книжка на работника не ведется).

8.8. При заключении в форме электронного документа трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются электронные подписи работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики об электронной подписи.

8.9. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или посредством электронной почты путем обмена документами (пересылки их работником на email работодателя и работодателем на email работника), телефонной или факсимильной связи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

8.10. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее 2 (двух) рабочих дней, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.11. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя посредством электронной почты или в иной форме, подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется подтверждением получения документа от другой стороны путем направления ответного сообщения о получении документа по email, или в иной форме, в срок не позднее 2 (двух) рабочих дней, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.12. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем

обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

8.13. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в письменном виде.

8.14. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется), заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса), дистанционному работнику направляются данные документы не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется), эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении.

При подаче лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с колледжем и выполнявшим трудовую функцию дистанционно, заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса) в текущей редакции, эти копии на бумажном носителе направляются ему не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении.

8.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет оригиналы документов, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет их лично или через представителя.

8.16. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

1. Режим рабочего времени дистанционного работника, определяется индивидуально в каждом отдельном случае трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

2. Если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

3. В случае необходимости, работодатель вправе вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

4. Работник вправе прибыть по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 308-9 Трудового кодекса), для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

5. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков регламентированы Трудовым кодексом, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса.

7. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

8.17. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8.18. Особенности организации труда в части обеспечения дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами дистанционных работников регламентированы статьей 308-6 Трудового кодекса.

8.19. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель обязан обеспечить:

а) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

б) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) ознакомление работников с требованиями охраны труда.

А также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.20. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

1. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

8.21. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия таких обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего нормативного правового акта органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. (ст.308-9 Трудового кодекса).

2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом организация труда работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, осуществляется с учетом особенностей, установленных пунктом 7.18. и статьей 308-6 Трудового кодекса.

3. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

5. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно пункту 2 статьи 155 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен соглашениями, локальными нормативными актами.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обеспечивает обучение и проведение инструктажа работников, проверку их знаний по технике безопасности, не допускает к работе лиц, не прошедших обучение. Ответственные за проведение инструктажей определены внутренним приказом колледжа.

9.2. Работодатель систематически информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

9.3. Работодатель обеспечивает проведение периодических медицинских осмотров работников колледжа (один раз в год), не допускает к выполнению трудовых обязанностей лиц, не прошедших обязательное медицинское обследование, а также в случаях медицинских противопоказаний.

9.4. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, наличие аптечек, укомплектованных средствами первой помощи.

9.5. При планировании расходов Работодатель предусматривает выделение средств на проведение мероприятий по охране труда.

9.6. Работодатель обеспечивает работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями содержит их в надлежащем состоянии.

9.7. Работодатель и профком осуществляют организацию лечебно-профилактического обслуживания.

9.8. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Законом ПМР «Об охране и безопасности труда» статья 29.

9.9. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

9.10. В колледже создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома.

9.11. Работодатель и профком оказывают всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

9.12. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение заболеваний работников.

9.13. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, материалов.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10.1. Работники колледжа подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством ПМР.

10.2. Работникам колледжа, нуждающимся в санитарно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретать путевки по льготной цене согласно Закона ПМР «О бюджете Единого государственного фонда социального страхования Приднестровской Молдавской Республики» на соответствующий финансовый год.

10.3. Работникам, имеющих детей, предоставляется возможность приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря по льготной цене (размер льготы определяются ежегодно тем же Законом).

10.4. Работник освобождается от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10.5. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных пунктом 9.4., выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, либо решением соответствующего общественного объединения.

10.6. Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

10.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего профессионального образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим для получения образования по указанным образовательным программам, предоставляются

в соответствии с требованиями статьи 170 Трудового кодекса ПМР.

10.8. Гарантии работникам, совмещающим работу с получением второго высшего профессионального образования и работникам, поступающим для получения указанного образования, предоставляются в соответствии с требованиями статьи 170-1 Трудового кодекса ПМР.

10.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по программам подготовки кандидата наук или доктора наук, а также соискателям ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются в соответствии с требованиями статьи 170-2 Трудового кодекса ПМР.

10.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и второго среднего профессионального образования предоставляются в соответствии с требованиями статей 171, 171-1 Трудового кодекса ПМР.

10.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением начального профессионального и второго начального профессионального образования, предоставляются в соответствии с требованиями статей 172, 172-1 Трудового кодекса ПМР.

10.12. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее (полное) общее образование по очно-заочной (вечерней) форме получения образования, предоставляются в соответствии с требованиями статьи 173 Трудового кодекса ПМР.

10.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.14. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

10.15. К дополнительным отпускам, предусмотренным в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

10.16. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в 2 (двух) организациях образования, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в 1 (одной) из этих организаций образования (по выбору работника).

10.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, допущенным к вступительным испытаниям в организации образования какого-либо уровня в соответствии с правилами приема в указанные организации образования, не считая времени на проезд к месту нахождения организации образования и обратно, либо сокращается продолжительность рабочего дня в течение недели.

10.18. Работникам колледжа гарантируются все гарантии и компенсации

предусмотренные трудовым законодательством ПМР, связанные с расторжением трудового договора.

10.19. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в колледже за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение 1 (одного) месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

10.20. При временной нетрудоспособности колледж выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

10.21. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

10.22. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

10.23. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

10.24. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого

отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

10.25. При направлении работника колледжа для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

10.26. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 2 лет согласно действующему законодательству.

10.27. Работодатель премирует работников согласно Положению о премировании работников ГОУ СПО «Бендерский педагогический колледж» (Приложение №1).

10.28. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

10.29. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

10.30. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим в колледже по совместительству, в полном объеме.

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ГОУ СПО «Бендерский педагогический колледж»

11.1. Работодатель и профком строят взаимоотношения, руководствуясь законодательством Приднестровской Молдавской Республики и настоящим коллективным договором.

11.2. Профсоюзная организация ГОУ СПО «Бендерский педагогический колледж» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов представляет работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики.

11.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации,

реализации законных прав работников и их представителей.

11.4. Работодатель согласовывает с профкомом вопросы, касающиеся оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

11.5. Работодатель в предусмотренных данным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профсоюзный комитет. Профком не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.6. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.7. Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.8. Работодатель предоставляет Профкому на период действия коллективного договора помещение для проведения собраний, вечеров и других мероприятий.

11.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

11.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых профсоюзами.

11.11. Члены профсоюзных органов, представители профкома в комиссиях колледжа освобождаются от основной работы без сохранения заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, а также для выполнения общественной работы.

11.12. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

12.2. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 08 января 2024 года по 08 января 2027 года. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора. (пункт 2 статьи 43 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики).

12.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики для его заключения.

12.4. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителями работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики». Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников ГОУ СПО «Бендерский Педагогический Колледж» на общем собрании трудового коллектива при его подписании, а всех поступающих на работу - непосредственно при приеме на работу под роспись (до подписания трудового договора).

12.6. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже, чем раз в полугодие, проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже, чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

12.7. Профком, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее, 1 (одного) месяца со дня запроса; - при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора;

12.8. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики.

12.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договор.