От работодателя:

Директор ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»

А. В. Абрамовская

От работников:

Председатель профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»

Ефремова И. Н.

Коллективный договор

ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова»

на 2015 – 2017 год

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный №_____от _____

Заместитель министра –

начальник управления по труду

_____Г.В.Пявлятенко

Шолоховский район, 2015

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» на 2015 – 2017 год.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Случаи, когда работодателю необходимо запросить мотивированное мнение профкома:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не

предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

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

1.10. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет. Впоследствии стороны могут либо продлить срок его действия еще на 3 года, либо заключить новый договор. Вступление договора в силу определяется датой принятия (регистрации) или датой, указанной в договоре.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2. Стороны исходят из того, что:

2.1. Выплачивать заработанную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц: 20 числа текущего месяца (аванс), 5 числа следующего месяца – заработную плату.

2.3. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основании положения об оплате труда колледжа от 19. 02. 2015 г. , постановления администрации Ростовской области от 22. 03. 2012 г. № 219 и от 11. 07. 2013 г. № 441.

2.4. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова»» включает в себя:

- размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих;
- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих;
-профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы;
-повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления ;
- перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления ;
- порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях.

2.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.6. Заработная плата работников включает в себя: ставку (оклад), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

2.7. В колледже работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам) в размере до 2.0.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.9. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.11. При наличии дисциплинарного взыскания персональный повышающий коэффициент снимается вплоть до нуля.

2.12. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова»», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

В ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- иные выплаты, предусмотренные положением об оплате труда.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

2.15. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации,

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

2.17. Работникам колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда,

Премирование работников осуществляется по решению руководителя колледжа в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи.

2.18. Колледж вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.19. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам колледжа (филиала) принимает руководитель колледжа (филиала) на основании письменного заявления работника.

2.20. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей, работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.21. Работодатель обязуется:

2.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

2.21.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока, по день фактической выплаты.

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

2.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин, работающих в сельской местности, на основании Постановления от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 установлена 36-часовая рабочая неделя.

В колледже установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

3.4. Для вахтеров устанавливается сменный режим работы с одним выходным днем (для работающих в здании педагогического колледжа - выходной день суббота, в здании общежития – выходной день воскресенье).

3.5. .Для сторожей устанавливается сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.6. Работникам колледжа может быть установлен режим работы, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором.

3.7. Для административных работников колледжа (заместители директора, заведующие отделениями, заведующий педагогической практикой, заведующий

методическим кабинетом и т.д.) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Рабочий день с 8.30ч-17.00ч – мужчины, с 8.30ч-16.12 ч – женщины, обеденный перерыв с 12.00ч-12.30ч.

3.8.Для работников, не принимающих непосредственное участие в организации и проведении учебных занятий, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

3.9. Для педагогических работников колледжа установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 1 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании).

3.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.11. В пределах сокращенной продолжительности рабочего времени рабочее время различных категорий педагогических работников дифференцируется с учетом специфики их труда. Приказом Минобрнауки России N 2075 для некоторых категорий педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю в часах, для других - норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

3.12. В зависимости от специфики деятельности для одних категорий педагогических работников устанавливается общая продолжительность рабочего времени, для других - продолжительность только нормированной его части, включающей проведение уроков, учебных занятий. Другую часть педагогической работы работники, ведущие преподавательскую деятельность, выполняют в течение рабочего времени, количество часов которого не конкретизировано. При этом под "нормой часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы" понимается нормированная продолжительность времени выполнения преподавательских или педагогических функций по одной должности, оплачиваемая по полной тарифной ставке за месяц.

3.13. Реальное количество часов преподавательской работы конкретного преподавателя, т.е. его учебная нагрузка, может отличаться от определенной Приказом Минобрнауки России N 2075 нормы часов за ставку заработной платы.

3.14. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и других конкретных условий в колледже.

3.14.1. Этот объем должен быть определен до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.14.2. Учебная нагрузка конкретного работника, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ, ч. 6 ст. 47 Закона об образовании). Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

3.14.3. В случае уменьшения количества обучающихся или сокращения количества часов по учебным планам и программам, количества классов (групп) указанный в трудовом договоре объем учебной нагрузки работника может быть уменьшен по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

3.14.4.При установлении на новый учебный год учебной нагрузки педагогических работников, для которых колледж является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

3.14.5.Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

3.15. Конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется расписанием учебных занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

3.16. Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий. После начала урока и до его окончания преподаватель и студент должны находиться в учебном помещении. Преподаватель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

3.17. Другая часть педагогической работы преподавателей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время на непосредственную подготовку к работе по обучению и воспитанию, изучению индивидуальных способностей обучающихся, воспитанников, их интересов, склонностей, семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в колледже в период образовательного процесса. Указанные дежурства осуществляются в соответствии с графиком. При его составлении во избежание случаев длительного дежурства или дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна, рабочий режим каждого

педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий и общим планом мероприятий, а также другие особенности.

3.18. Дни недели (или иные периоды времени, в течение которых колледж осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней и т.п.

3.19. Период каникул или период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем.

3.20. Работник должен быть ознакомлен под роспись с расписанием занятий, графиками работы, дежурств и иными нормативными документами, регламентирующими режим его рабочего времени и времени отдыха (ст. 68 ТК РФ).

3.21. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам колледжа обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении. Для этого чаще всего используются перемены (краткие перерывы) между учебными занятиями, которые включаются в нормированную часть рабочего времени преподавателей.

3.22. Предусмотренные ст. 262 ТК РФ дополнительные выходные дни могут предоставляться преподавателям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, путем высвобождения одного дня в неделю без потери учебной нагрузки, перераспределяемой по другим дням недели.

3.23. Администрация колледжа обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы всех работников.

3.24. Для работников, не принимающих непосредственное участие в организации и проведении учебных занятий, устанавливается рабочий день с 8.00ч-16.30ч – мужчины, с 8.30ч-16.12 ч – женщины Обеденный перерыв с 12.00ч-12.30ч.

3.25. Для отдельных категорий работников начало и окончание рабочего дня устанавливается трудовым договором.

3.26. Для работников со сменным режимом работы продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается администрацией колледжа с учетом мнения профсоюзной организации. Общая продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 6 часов, а для отдельных категорий работников (дежурный по общежитию, сторож, кочегар и др.) составляет 12 часов.

3.26.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видное место, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.26.2. Для некоторых категорий работников, для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может быть установлен суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Для всех работников учетный период составляет один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.27. Для отдельных категорий работников колледжа (сторож, кочегар) рабочий день разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.27.1. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

3.27.2. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3.27.3. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Категории работников, указанных в п. 5 ст. 69 ТК РФ могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.28. Для работников колледжа может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, по просьбе женщин, вышедших на работу и одновременно находящихся в отпуске по уходу за ребенком, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением);

- в других случаях предусмотренных законодательством.

3.29. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

3.31. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час за исключением отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены).

3.32. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.33. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.34. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12.00ч. по12.30 ч., который в рабочее время не включается.

3.34.1. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Установлены места для отдыха и приема пищи, а также должности, по которым обеденный перерыв входит в рабочее время: для сторожей-вахта, вахтеров – вахта, кочегаров – комната отдыха, уборщиков производственных помещений –столовая (в общежитии вахта), дежурного по общежитию – вахта.

3.34.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.35. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по колледжу согласно положению колледжа

3.36. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия внутриколледжных методических объединений и др. должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание -1,5 часа, собрания студентов - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов.

3.37. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения профсоюзной организации и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, в летнее время. График отпусков составляется на календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ) и доводятся до сведения всех работников. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Минобразования РО, другим работникам - приказом по колледжу.

3.37.1. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней.

3.37.2. Преподавательскому составу предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.34.3. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.37.4. Согласно ч. 1 ст. 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, следующим лицам:

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, - 14 календарных дней (п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1).

3.37.5. В порядке поощрения работникам колледжа могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска: за отсутствия листов нетрудоспособности в течение текущего рабочего года.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользование отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

3.37.6. На основании ст.128 ТК РФ и по согласованию с администрацией работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу –до 5дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников –до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.37.7 Педагогическим работникам колледжа предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на основании положения «О порядке и условиях предоставления педагогическим

работникам ГБПОУ РО « ВПК им. М. А. Шолохова» длительного отпуска сроком до одного года».

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать причину высвобождения.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится при наличии мотивированного мнения профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке инвалидов в счет установленной квоты.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Способствовать повышению профессионального уровня преподавателей через курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года). Проводить стажировку преподавателей профессиональных дисциплин 1 раз в 3 года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТКРФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие должности в рамках Положения об аттестации педагогических и руководящих работников на соответствие занимаемой должности и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Организовывать безвозмездно проведение профессиональной переподготовки и повышение квалификации штатных педагогических работников на базе колледжа.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Оказывает материальную помощь работникам колледжа, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья в виде неликвидных стройматериалов, предоставления транспортных средств.

6.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами колледжа.

6.3. Организует в колледже общественное питание в буфете и столовой.

6.4. Может оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

6.5. Уменьшается на 50% оплата за обучение работникам, получающим заочное образование в колледже.

6.6. Предоставлять транспорт для краткосрочных хозяйственных нужд работников колледжа.

6.7. Предоставлять в УСЗН список работников, имеющих право на компенсацию по коммунальным услугам.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление организациям осуществляющим контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц организаций осуществляющих надзор(контроль) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц организаций осуществляющих надзор(контроль) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа.

7.1. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить член профкома.

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

7.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится при наличии мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение со всем оборудованием, средствами связи, отоплением, уборкой, охраной для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профкома, которые перечисляют денежные средства из заработной платы на его счет ежемесячно.

9.2. обеспечение детей работников(до 18 лет) сладкими новогодними подарками.

организация культурно-массовых мероприятий для работников и их детей.

содействие в получении льготных оздоровительных путевок.

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

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

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

9.6. Направлять учредителю колледжа заявление о нарушении директором колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.12. Оказывать по мере необходимости материальную помощь членам профсоюза в случаях:

-тяжелого заболевания с операцией,

-длительной болезни,

-в связи со смертью близких родственников,

-в связи с трудным материальным положением в семье,

-при выходе на пенсию,

-при рождении ребенка в семье сотрудника,

-в связи со свадьбой сотрудника,

-при обращении сотрудника в связи с иными трудностями материального характера с обязательным обсуждении на заседании профкома.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Положение об оплате труда работников учреждения.

3. Форма расчетного листка.

4. График сменности.

5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

7. Соглашение по охране труда.

Прошито и пронумеровано
22 листа (ов)
Директор ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»

А. В. Абрамовская